



Karen Mogendorff
Evelien Tonkens
Loes Verplanke

Respect, waardering en ontplooiing

**Burgerschap voor mensen
met een verstandelijke of
psychische beperking**



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Colofon

Opdrachtgever: MOVISIE, project Effectieve sociale interventies

Auteurs: drs. Karen Mogendorff, prof. dr. Evelien Tonkens, dr. Loes Verplanke

Begeleiding MOVISIE: drs. Renske van der Zwet, dr. Marijke Mootz, drs. Peter Rensen

Eindredactie: Ethiscript

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & illusie

Fotografie: Cees Elzenga/Hollandse Hoogte

Druk: Anraad

ISBN: 978-90-8869-090-7

Bestellen: www.movisie.nl

September 2012

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van VWS.



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Respect, waardering en ontplooiing

**Burgerschap voor mensen met een
verstandelijke of psychische beperking**

Inzicht in sociale interventies

De sociale sector heeft als doel een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. Daar besteedt men veel tijd en aandacht aan. Maar wat levert het nou eigenlijk op? En hoe kom je daar achter? Sommige beroepen uit de sociale sector bestaan al meer dan honderd jaar. Zijn we nu ook honderd jaar wijzer geworden? Deze vragen beantwoordt MOVISIE in 'Effectieve sociale interventies'. Een onderdeel van het project Effectieve sociale interventies is het onderzoeksprogramma 'Inzicht in sociale interventies'. In dit onderzoeksprogramma doet MOVISIE in samenwerking met universiteiten en andere onderzoeksinstituten onderzoek in de sociale sector. Het doel van de onderzoeken is tweeledig. Enerzijds vergroten ze de kennis over werkzame elementen in de sociale sector. Anderzijds bieden ze inzicht in hoe passende kennis over effectiviteit kan worden verzameld. De onderzoeken starten vanuit de dagelijkse praktijk. Door observatie op de werkvloer en interviews met de professional en cliënten of burgers wordt inzicht verkregen in wat wel en niet werkt. Dit rapport is het resultaat van het dertiende onderzoek in de reeks Inzicht in sociale interventies.

Onbeperkt talent,
Is een koor waar iedereen elkaar kent,
Elkaar in de waarde laat,
En mocht het nodig zijn iedereen voor elkaar klaar staat.
Maar bovenal zingen we veel en graag,
Soms hoog en dan weer laag.
Van Love shine a light, Never walk alone en De steen,
Ze zijn allemaal even mooi en we zingen ze niet alleen.
Dan is er veel gezelligheid met elkaar,
Dus altijd even pauze en kletsen maar,
Met een kop koffie of thee want die staat dan klaar.
Na de pauze weer zingen.
En onze stemmen met elkaar vermengen,
Want wat is er leuker dan met elkaar plezier maken en zingen?
Maar dan is het helaas tijd om naar huis te gaan.
Maar niet getreurd, volgende week gaan we er weer tegen aan.
Om bij een optreden goed zingend voort te gaan.

(Gedicht van Manon, bestuurslid en koorlid van Onbeperkt Talent)

Inhoudsopgave

Samenvatting	7
Huiskameroriëntatie	8
Groepsoriëntatie	8
Buurt- en buurtoverstijgende oriëntatie	9
1 Aanleiding en opzet van het onderzoek	11
Vraagstelling en operationalisering van concepten	12
Methodiek	17
2 Initiatieven met een huiskameroriëntatie	19
Maatjesprojecten	19
De Amsterdamse Vriendendiensten	20
Best Buddies Nederland	23
De drie projecten vergeleken	26
3 Initiatieven met een groepsoriëntatie	28
Theatergroep De Firma Zorgbehang	28
Scouting	31
Theatergroep Maatwerk	34
De drie projecten vergeleken	36
4 Initiatieven met een buurt- of buurtoverstijgende oriëntatie	38
Sociale onderneming Coffyn	39
Koor Onbeperkt Talent	42
Inclusieve of aangepaste kerkdiensten	44
Educatief bezoekerscentrum en zorgboerderij De Ulebelt	46
Klussenproject Wijk voor Wijk	49
De drie projecten vergeleken	54

5	Conclusies en aanbevelingen	55
	Huiskameroriëntatie	57
	Groepsoriëntatie	58
	Buurt- of samenlevingsoriëntatie	60
	Suggesties voor verder onderzoek	61
	Aanbevelingen	62
	Literatuurlijst	63
	Over de auteurs	66

Samenvatting

De afgelopen decennia zijn mensen met een verstandelijke of psychiatrische beperking steeds meer van grootschalige instituten naar gewone woonwijken verhuisd. Aanvankelijk dachten beleidsmakers dat er na de verhuizing vanzelf contacten zouden ontstaan tussen deze nieuwe bewoners en de rest van de buurt. Uit onderzoek blijkt echter dat dit nauwelijks het geval is. Mensen met een beperking hebben vaak een klein sociaal netwerk en participeren nauwelijks in de buurt. En de contacten die ze wel hebben, zijn lang niet altijd positief.

Hoe kunnen mensen met een verstandelijke of psychiatrische beperking daadwerkelijk meedoen in de samenleving? Er zijn allerlei projecten die daaraan pogen bij te dragen, maar in hoeverre slagen die er in om daadwerkelijk mee te helpen aan volwaardige participatie van mensen met een beperking? Dat zijn de vragen die de achtergrond vormen van deze studie. Het onderzoek is exploratief: we onderzochten tien verschillende projecten waarin mensen met een verstandelijke of psychiatrische beperking participeren. Dit gebeurde op een kwalitatieve manier: observaties en interviews met deelnemers en projectleiders van de tien projecten vormden de basis.

Het concept *burgerschap* staat centraal in het onderzoek. Bij burgerschap gaat het niet alleen om meedoen in de samenleving, maar om *volwaardig* meedoen, als volwaardig medeburger naast andere medeburgers zonder beperkingen. De hoofdvraag van het onderzoek luidt: *In hoeverre en op welke wijze dragen participatieprojecten bij aan burgerschap van mensen met een beperking?*

Burgerschap stoelt in onze visie op drie pijlers. *Contact* is een eerste pijler. Om als volwaardig burger te gelden, moet er enige mate van contact zijn met andere burgers, met en zonder beperking. Contact op zichzelf is niet voldoende voor volwaardig burgerschap en daar komt nog bij dat niet alle contact positief is. Het is belangrijk dat mensen in dat contact *respect* en *waardering* genieten. Deze vormen samen de tweede pijler van burgerschap. Daarnaast is het belangrijk dat mensen met een beperking de kans krijgen om zich te *ontplooien*, dat wil zeggen dat ze geholpen worden om in nieuwe situaties (die zich in de hier onderzochte projecten bijna per definitie voordoen) ook de daarbij benodigde nieuwe competenties (kennis, vaardigheden en houding) te ontwikkelen. Dit is de derde pijler van burgerschap.

Bij de selectie van projecten en initiatieven die participatie van mensen met beperkingen beogen, hebben we gezorgd voor een spreiding over vier soorten initiatieven: (1) gericht op een-op-een-participatie in de huiskamer, (2) in of met een groep, (3) in de

buurt en (4) buurtoverstijgend. Voor dit onderzoek naar maatschappelijke participatie is deze indeling zinvoller dan bijvoorbeeld een indeling naar aard van de beperking. Deze indeling in ruimtelijke oriëntaties zegt immers iets over de relatie met de samenleving en reduceert de personen met beperkingen niet tot hun beperking.

Huiskameroriëntatie

Als projecten met een huiskameroriëntatie hebben we *Amsterdamse Vriendendiensten* en *Best Buddies* onder de loep genomen. Bij de Vriendendiensten krijgen de deelnemers (de cliënten met een psychiatrische beperking) vaak veel aandacht en waardering van maatjes. Het contact stelt de deelnemers in staat om weer buiten de deur te komen, vergroot hun vermogen om belangstelling te tonen voor een ander en even afgeleid te worden van de eigen problematiek. Dit contact is waardevol maar ook erg kwetsbaar. Het is afhankelijk van de bereidheid en beschikbaarheid van het maatje en het is per definitie tijdelijk.

Bij *Best Buddies* is het persoonlijke contact tussen maatje en deelnemer (iemand met een verstandelijke beperking) intensiever maar daardoor ook kwetsbaarder. De helft van de *matchings* mislukt, vaak omdat maatjes wederkerigheid missen in het contact, doordat ze aan iemand gekoppeld zijn die naar hun mening een te laag niveau heeft. Ontplooiend is het contact veelal wel: volgens de directeur van Best Buddies Nederland leidt het contact ertoe dat deelnemers beter leren wat geven en nemen is in een vriendschapsrelatie. Hun vaardigheden op het sociale vlak nemen toe.

Groepsoriëntatie

In de projecten met een groepsoriëntatie staat het onderlinge contact voorop: men onderneemt samen iets en heeft daarin verschillende taken en rollen die het onderlinge contact bepalen. In de pauzes en na de bijeenkomst is er gelegenheid voor persoonlijk contact, maar dat staat niet op de eerste plaats bij de activiteit. Naast het onderlinge contact ervaren de deelnemers in twee van drie onderzochte projecten ook waardering en ontplooiing.

Bij *Theatergroep Zorgbehang* geven de deelnemers (mensen met een psychiatrische achtergrond) een toneelvoorstelling voor publiek. De spelers ervaren daarbij veel waardering: zowel binnen de toneelgroep, als van het publiek. Ze ervaren deelname als leerzaam, onder meer omdat ze beter leren omgaan met hun eigen beperkingen en deze een plaats leren geven in het contact met de buitenwereld. Bij *de scouting* voor mensen met een beperking gaat het vooral om onderling contact, al is er binnen Scouting Nederland ook wel af en toe contact met andere padvindders. Er is veel gelegenheid voor ontplooiing onder meer door gezamenlijk iets

maken. Daarbij wordt er goed op gelet dat iedereen naar eigen vermogen bijdraagt en niet op zijn tenen hoeft te lopen.

Bij *Theatergroep Maatwerk*, een toneelgroep voor mensen met een verstandelijke beperking, is veel ruimte om eigen talenten op het gebied van zang, dans en toneelspel te ontwikkelen. Het onderlinge contact in de groep verloopt niet altijd goed. Er zijn klachten over roddel en herrie na uitbreiding van de groep. Voor hun prestaties krijgen de spelers van *Maatwerk* over het algemeen veel waardering van het publiek. De groep treedt regelmatig op, ook in het buitenland.

Buurt- en buurtoverstijgende oriëntatie

Bij de buurt- en buurtoverstijgende projecten draait het vooral om functioneel contact: deelnemers werken met elkaar samen of hebben in het kader van het project contact met klanten of bezoekers. Als het goed gaat, krijgen ze daarbij ook waardering. In de meeste projecten is ook aandacht voor ontplooiing.

Bij koffiebranderij en proeverij *Coffyn* krijgen de deelnemers, mensen met een verstandelijke beperking, waardering van klanten, maar ook soms wel negatieve reacties, wanneer men niet weet dat het om mensen met een verstandelijke beperking gaat. Wanneer dat eenmaal bekend is, ervaart het publiek het als fijn om iets goeds te doen door bij *Coffyn* iets te consumeren. Tijdens het werken bij *Coffyn* wordt er aandacht besteed aan het ontplooiën van vaardigheden. De onderlinge persoonlijke contacten zijn goed en intensief, contacten met klanten zijn functioneel en meestal positief. Bij *Koor Onbeperkt Talent*, een zangkoor voor zowel mensen met als mensen zonder een lichamelijke of verstandelijke beperking, ervaren deelnemers het als positief dat het uitmaakt of je er bent of niet en dat je dus nodig bent. Gezelligheid is bij *Onbeperkt Talent* even belangrijk als de muziek. Het persoonlijke onderlinge contact is goed en men leert ook mensen uit de buurt kennen omdat het koor buurtgericht is. Bij *de kerk* worden deelnemers met een beperking wel geaccepteerd in gemengde en aangepaste kerkdiensten, maar veel verder dan dat gaat het niet. Soms nemen de deelnemers taken op zich die normaliter zijn weggelegd voor kerkgangers zonder beperking. Als dit goed verloopt, levert het hen waardering en respect op, ook van kerkgangers zonder beperking. Bij het koffie drinken na de dienst is er persoonlijk contact, zowel onderling als met mensen zonder beperking.

Bij milieu-educatiecentrum en zorgboerderij *De Ulebelt* hebben de deelnemers, arbeidsreïntegranten met een lichamelijke, psychiatrische en/of verstandelijke beperking, veel functioneel contact met het publiek. Dat contact verloopt goed doordat de deelnemers een klantvriendelijke houding hebben aangeleerd. Over het algemeen voelen ze zich goed gewaardeerd, zowel door het publiek als door elkaar. Aan ontplooiing wordt bij *De Ulebelt* veel aandacht besteed, om het werk goed te kunnen doen, maar ook omdat het project gericht is op sociale activering.

Ook bij klussenproject *Wijk voor Wijk* is veel functioneel contact met de wijkbewoners, de klanten van het project. De deelnemers, mensen met een psychiatrische, verstandelijke of lichamelijke beperking, leveren door hun klussen een zichtbare bijdrage aan de wijk. Ze krijgen hiervoor veel waardering. Er is in het project veel aandacht voor ontplooiing bij de deelnemers. Er wordt een persoonlijk projectplan gemaakt en er is gelegenheid voor het leren van vakgerichte vaardigheden en van een arbeidshouding.

Concluderend kunnen we zeggen dat de drie pijlers die wij hier voor de conceptualisering van burgerschap hebben gekozen – contact, respect en waardering, en ontplooiing – in de onderzochte projecten op een relevante manier betekenis geven aan burgerschap van mensen met beperkingen. We tekenen daarbij aan dat contact en ontplooiing goed in de praktijk te organiseren zijn. Bij waardering en respect is dat echter lastiger. Dat is niet iets dat in een projectontwerp op te nemen is. In de onderzochte projecten bleek dat er vooral sprake is van waardering als er ook sprake is van wederkerigheid: wanneer zowel degenen met een beperking als degenen zonder beperking iets kunnen geven en kunnen ontvangen. Daarmee is wederkerigheid een belangrijke, vermoedelijke voorwaarde voor waardering. Naast contact en ontplooiing is wederkerigheid ook iets dat de projecten structureel kunnen organiseren.

Aanleiding en opzet van het onderzoek

1

De afgelopen decennia zijn mensen met een verstandelijke of psychiatrische beperking steeds meer van grootschalige instituten naar gewone woonwijken verhuisd. Aanvankelijk dachten beleidsmakers dat er na de verhuizing vanzelf contacten zouden ontstaan tussen deze nieuwe bewoners en de rest van de buurt (Verplanke en Duyvendak, 2010). Maar zo is het niet gegaan. Eén van de belangrijkste conclusies uit een meerjarig onderzoek naar vermaatschappelijking van de zorg voor mensen met een verstandelijke of psychiatrische beperking is dat de buurt als zodanig weinig betekenis heeft voor mensen met een beperking. Zij wonen dan wel in normale wijken, maar ze richten zich vrijwel niet op de buurt om hen heen. Evenmin gaan ze naar het buurtcentrum of naar andere op ontmoeting gerichte activiteiten in de buurt. Ze hebben hoofdzakelijk contact met familie en zorg- en hulpverleners (Verplanke en Duyvendak, 2010). Een deel van hen ontmoet andere mensen met een beperking in het inloopcentrum van de zorginstelling of het dagactiviteitencentrum (DAC) in de wijk. Deze centra hebben een duidelijke functie: ze bieden geborgenheid, een veilige plek waar bezoekers gekend en erkend worden in hun mogelijkheden en beperkingen. Maar tussen deze centra en de rest van de wijk is in de meeste gevallen nauwelijks contact (Verplanke en Duyvendak, 2010; Kal, 2001; Verdonshot et al., 2009).

Mensen met een beperking hebben meestal een kleiner of minder gevarieerd sociaal netwerk dan beleidsmakers wenselijk achten. Ook degenen met een beperking zelf geven aan dat zij behoefte hebben aan meer vrienden of een gebrek aan waardering en respect ervaren van mensen zonder beperking (Zeg het ons! 2005; Verplanke en Duyvendak, 2010). Vaak wordt hen niet als vanzelfsprekend geleerd hoe ze contacten in de buurt kunnen leggen, hoe een praatje aan te knopen met andere buurtbewoners. Begeleiders uit de zorg komen hier mede door tijdgebrek meestal niet aan toe; ze richten zich meer op het aanleren van woonvaardigheden als koken, schoonmaken, opruimen en met geld omgaan. Ondersteuning bij sociale activiteiten heeft geen prioriteit. Daadwerkelijke maatschappelijke participatie komt daardoor weinig van de grond (Verplanke en Duyvendak, 2010). De participatie die wel tot stand komt, is niet altijd positief: mensen met een beperking komen in de samenleving lang niet altijd in een warm bad: ze komen door de vermaatschappelijking ook vaker in contact met politie en justitie, doordat ze tot het maken van schulden verleid worden of doordat ze meegetrokken worden in of misbruikt

worden voor illegale activiteiten, slachtoffer worden van seksueel misbruik en *loverboys* of andere problematische interacties. Contact is met andere woorden niet altijd positief (Bruinsma, 2011, Teeuwen en Verhoeff, 2011).

Vraagstelling en operationalisering van concepten

In dit onderzoek bekijken we verschillende projecten en initiatieven die werken aan een grotere maatschappelijke participatie van mensen met een verstandelijke of psychiatrische beperking. Het concept *burgerschap* staat centraal in het onderzoek. Bij burgerschap gaat het niet alleen om meedoen in de samenleving, maar om *volwaardig* meedoen, als volwaardig burger naast medeburgers zonder beperkingen. De term burgerschap onderstreept dat meedoen of contact hebben alleen niet genoeg is, omdat dit ook op een vernederende manier kan gebeuren. Als we alleen naar contact of meedoen kijken, kan het zijn dat mensen met een beperking fysiek wel aanwezig mogen zijn, maar niet gezien, gehoord en gewaardeerd worden en dus niet meetellen. Bovendien kan contact ook bestaan uit vernedering, manipulatie of misbruik, zoals boven al is aangestipt.

Zoals gezegd stoelt burgerschap in onze visie op drie pijlers. *Contact* is een eerste pijler. Om volwaardig burger te kunnen zijn, moet er enige mate van contact zijn met andere burgers, met en zonder beperking. Maar dat is op zichzelf niet voldoende voor volwaardig burgerschap. Bovendien is niet alle contact positief. Het is belangrijk dat mensen in dat contact *respect en waardering* genieten. Respect en waardering vormen dus de tweede pijler. Ten derde is het daarbij ook belangrijk dat mensen met een beperking de kans krijgen om zich te *ontplooiën*: dat wil zeggen dat ze geholpen worden om in nieuwe situaties (die zich in de hier onderzochte projecten bijna per definitie voordoen) ook de daarbij benodigde nieuwe competenties (kennis, vaardigheden en houding) te ontwikkelen.

De hoofdvraag van het onderzoek luidt: In hoeverre en op welke wijze dragen participatieprojecten bij aan burgerschap van mensen met een beperking?

Onder burgerschap verstaan we contact waarin sprake is van waardering, respect en ontplooiing. Dit kan overbruggend contact zijn, tussen mensen met en zonder beperking, en onderling contact, tussen mensen met een beperking onderling. In eerder onderzoek vonden we dat mensen met beperkingen verschillende oriëntaties kunnen hebben ten aanzien van participatie. Sommige mensen zijn vooral georiënteerd op hun eigen veilige huis en floreren het meest wanneer de samenleving daar naar hen toe komt. Anderen zijn meer gericht op een groep, hun buurt of daarbuiten: de grotere samenleving (Tonkens, 2009). Hieronder lichten we eerst de drie pijlers van burgerschap – contact, respect en waardering en ontplooiing – toe. Vervolgens

werpen we licht op de vier genoemde sferen van participatie, omdat die de selectie van onze casussen bepaald hebben.

Contacten in en tussen groepen

Veel projecten die sociaal contact willen stimuleren, gaan impliciet uit van de contacthypothese van Allport (1954) dat bekend bemind maakt. Anders gezegd: naarmate mensen elkaar vaker ontmoeten, is de kans groot dat ze elkaar aardiger gaan vinden. Contact doet mensen inzien dat hun opvattingen en verwachtingen over leden van andere groepen onjuist of ongegrond zijn. Stereotypen boeten in aan kracht.

Ander onderzoek laat echter zien dat contact evengoed kan resulteren in bestendiging of zelfs aanscherping van al bestaande wij/zij-opvattingen (Bovenkerk et al., 1985; Gras et al., 1996). Ook uit het onderzoek van Overkamp (2000) wordt duidelijk dat contact tussen mensen met een verstandelijke beperking en 'gewone' buurtbewoners niet altijd leidt tot positievere beeldvorming bij de buurtbewoners, zeker niet als de beeldvorming al positief was.

Allport (1954) noemt een aantal voorwaarden voor contact tussen groepen mensen: (1) een *relatief* gelijke status in de contactsituatie, (2) gemeenschappelijkheid in doel of identiteit, (3) een functionele noodzaak tot samenwerking en (4) steun van gezaghebbende autoriteiten. Als aan deze condities is voldaan, vermindert het contact vooroordelen over en weer. Volgens Meertens et al. (2006) hoeft contact niet noodzakelijkerwijs aan alle condities te voldoen, maar is het effect wel het grootst als aan alle voorwaarden is voldaan. Vermoedelijk varieert het belang van deze condities met het soort contacten in concrete situaties. Aan een vriendschapsrelatie stellen we andere eisen dan aan een burenccontact. Bij contact tussen mensen met en zonder beperking wordt in de regel aan deze voorwaarden niet snel voldaan, ook niet in de onderhavige projecten. Er is zelden sprake van een gelijke status in het contact, er is meestal geen functionele noodzaak tot samenwerking en steun van gezaghebbende autoriteiten is niet zozeer aan de orde. Wel kan er, althans in de onderzochte projecten, sprake zijn van een gemeenschappelijk doel. Dit aspect betrekken we in ons onderzoek en we kijken dus naar de betekenis van een gemeenschappelijk doel. De overige voorwaarden van Allport staan te ver af van deze groepen om hier toepasbaar te zijn. Vriendschapsrelaties zijn in termen van Granovetter (1983) *strong ties* en volgens Putnam (2000) vooral belangrijk voor het creëren van samenbindend (*bonding*) sociaal kapitaal. Dit is belangrijk om mee te kunnen doen, het vormt het ondersteunende netwerk van mensen. Leden van dit netwerk kennen elkaar en hebben vaak veel met elkaar gemeenschappelijk. Naast sterke bindingen zijn volgens Granovetter ook zogenoemde *weak ties* – zwakkere contacten met mensen die deel uitmaken van andere sociale netwerken – van belang. Het gaat hierbij vooral om contacten waarmee mensen te maken krijgen

omdat ze in een bepaalde buurt wonen of bij een bepaald bedrijf werken. Weak ties zijn volgens Putnam (2000) vooral belangrijk voor het creëren van overbruggend (*bridging*) sociaal kapitaal. Dit kapitaal helpt mensen bijvoorbeeld bij het zoeken naar een baan, opleidingsplaats of vrijwilligerswerk. Ook dragen zwakke bindingen bij aan een grotere zichtbaarheid in de samenleving van een groep.

Van mensen met een beperking wordt verondersteld dat ze een gebrek aan beide vormen van sociaal kapitaal hebben. Ze hebben minder of geen vrienden en participeren op tal van terreinen minder dan mensen zonder beperkingen (De Klerk, 2000; Kwekkeboom et al., 2006; Kwekkeboom en Van Weert, 2008; Verplanke en Duyvendak, 2010). Hier komt nog bij dat het sociaal kapitaal van mensen met een beperking in feite groter moet zijn dan dat van mensen zonder beperking. Zij hebben vaak behoefte aan praktische, steunende contacten bij activiteiten en handelingen die mensen zonder beperking als vanzelfsprekend zelfstandig kunnen doen. Specifieker, mensen met een psychiatrische beperking hebben vaak een duwtje in de rug nodig om het eigen huis te verlaten voor alledaagse dingen als boodschappen doen, naar de bibliotheek gaan en sociale activiteiten ondernemen (Groot en Vernhout, 2006). Mensen met een verstandelijke beperking hebben vaak hulp nodig bij het aangaan van sociale contacten en bij het reizen. Een extra reden waarom mensen met een beperking meer behoefte hebben aan ondersteunend contact heeft te maken met een recente wijziging in de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ). Die komt erop neer dat hun ondersteuning bij het ondernemen van activiteiten in de samenleving niet langer gefinancierd wordt vanuit de AWBZ en overgeheveld is naar de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Deze laatste wet doet een groter beroep op het eigen netwerk van mensen met een beperking. Pas als duidelijk is dat dit netwerk niet in staat is om iemand met een beperking te ondersteunen bij maatschappelijke participatie, kan diegene in het kader van de Wmo een beroep op hulp van de gemeente doen.

Hierboven onderscheidden we onderling (*bonding*) en overbruggend (*bridging*) contact. In dit onderzoek onderscheiden we daarnaast nog *functioneel* en *persoonlijk* contact:

- Persoonlijke contacten *binnen* en *tussen* groepen, zoals vriendschappen tussen deelnemers aan een bepaald project of – overbruggend – tussen deelnemers en vrijwilligers;
- Functionele contacten tussen deelnemers die met elkaar samenwerken in een bepaald project en functionele overbruggende contacten tussen deelnemers aan een project en klanten of bezoekers.

Dat brengt ons op vier soorten contacten:

	Functioneel	Persoonlijk
Onderling	Functioneel contact tussen mensen met een beperking onderling	Persoonlijk contact tussen mensen met een beperking onderling
Overbruggend	Functioneel contact tussen mensen met en mensen zonder beperking	Persoonlijk contact tussen mensen met en mensen zonder beperking

Bij alle soorten contacten kijken we steeds naar de rol van respect, waardering en ontplooiing.

Respect en waardering

Mensen kunnen pas maatschappelijk actief worden als leden van verschillende groepen elkaars noden, rechten, plichten en identiteiten erkennen en respecteren (Tonkens en Verplanke, 2008). Van wederzijdse erkenning en respect is vaak nog onvoldoende sprake. Op veel terreinen worden bijvoorbeeld beslissingen genomen voor mensen met een beperking zonder hen zelf bij de besluitvorming te betrekken¹. Andere uitingen van gebrek aan respect en waardering zijn pesten, uitsluiten en betuttelen (Albrecht et al., 2001; Brenninkmeijer, 1997).

Van mensen met beperkingen is bekend dat ze vaak kampen met een gebrek aan zelfrespect en/of zelfvertrouwen. Dat komt door een combinatie van factoren: (1) stigmatisering, discriminatie en bij herhaling negatieve reacties van derden, (2) gebrek aan kansen in het verleden om eigen mogelijkheden en grenzen te verkennen, (3) onzekerheid over de nieuwe mogelijkheden. Dit laatste speelt vooral bij mensen met psychiatrische problematiek. Als het zelfrespect van mensen met een beperking toeneemt – zo is de gedachte – zullen zij niet alleen weerbaarder worden, maar ook eerder zelf initiatief nemen om hun situatie te verbeteren. In participatieprojecten gaat het dan ook vaak om het sociaal en emotioneel weerbaarder maken van deelnemers.

Ontplooiing

Uit recent onderzoek blijkt dat mensen met een verstandelijke of psychiatrische beperking niet altijd genoeg (sociale) vaardigheden in huis hebben om mee te doen in het dagelijks leven buitenshuis (Kampert en Goreczny, 2007; Kwekkeboom en Van Weert, 2008; Verplanke en Duyvendak, 2010). Ook blijkt dat mensen zonder beperking niet

1 De juridische positie van cliënten is op verschillende terreinen wel verbeterd zoals met de Wet Medezeggenschap Cliëntenraden Zorginstellingen (WMCZ) en de Wet Toelating Zorginstellingen (WTZI) waarin recentelijk is opgenomen dat naar de leefwensen van cliënten gevraagd moet worden.

altijd weten hoe ze zich moeten opstellen als ze in contact komen met mensen met een beperking (Smit et al., 1997). Daarnaast hebben mensen met een verstandelijke beperking door hun marginale sociale en economische positie vaak minder kansen gekregen om maatschappelijke taken in de (lokale) samenleving op zich te nemen. Daarmee hebben ze ook minder gelegenheid gekregen om te ontdekken wat ze leuk vinden, waar ze goed in zijn en waar hun grenzen liggen. Mensen met een verstandelijke beperking volgen bijvoorbeeld een cursus *Zelf kiezen* bij MEE, omdat ze eerder niet geleerd hebben om zelf keuzes te maken. Bij mensen met een psychiatrische beperking ligt het weer anders. Zij moeten na een ingrijpende crisis, zeker als die gepaard is gegaan met een opname, vaak opnieuw ontdekken wat ze willen en kunnen omdat ze lang in een isolement hebben geleefd.

In dit onderzoek is sprake van ontplooiing als mensen met een beperking de kans krijgen om persoonlijke vaardigheden verder te ontwikkelen. Dit kan op verschillende manieren: door het volgen van trainingen en cursussen, door individuele of groepsbegeleiding *on the job* of door koppeling aan een 'maatje' door wie men gestimuleerd wordt bepaalde vaardigheden te ontwikkelen.

Oriëntaties op de samenleving van mensen met een beperking

Uit onderzoek ontstaat de indruk dat mensen met een beperking verschillende voorkeuren hebben voor de schaal waarop ze willen participeren in de samenleving (Tonkens, 2009): in het eigen huis of de eigen kamer, in de woongroep, in de wijk of in de samenleving in bredere zin. Participatie is met andere woorden niet noodzakelijk participatie in de onbegrensde samenleving: er zijn ook kleinere, veiliger schalen waarop men kan en wil participeren. We lichten deze vierdeling hieronder kort toe.

Allereerst zijn er mensen die anderen het liefst *thuis* willen ontmoeten, een-op-een of hoogstens met een paar anderen. Op die manier voelen zij zich daar veilig en vertrouwd. Van veel prikkels raken ze vermoeid of in de war. Zij zijn georiënteerd op contact, maar liefst in hun eigen woning of kamer; de maatschappij moet als het ware naar hen toekomen. Dit noemen we een 'huiskameroriëntatie'. Initiatieven die hierin trachten te voorzien, noemen we huiskamergeoriënteerde initiatieven.

Dan zijn er ook mensen die graag contact hebben binnen een groep waarin ze herkenning en gezelligheid zoeken. Zij ontnemen veel steun aan *bonding* met andere mensen met een beperking en zullen daardoor vermoedelijk eerder openstaan voor groepsgerichte activiteiten als G-cursussen (gehandicaptencursussen). Deze initiatieven met een groepsoriëntatie zijn meer of minder gericht op de buitenwereld. Kenmerkend is dat als men naar buiten treedt, men dat doet als (lid van een) groep. De groepsband wordt als het ware gebruikt om contacten met de maatschappij makkelijker te maken. Wij noemen deze mensen *groepsgeoriënteerden*.

Ten derde zijn er mensen die vooral activiteiten willen ondernemen in de buurt of *wijk* waar ze mensen kennen. Zij zijn eerder geneigd om contact te zoeken met

mensen uit andere groepen in de buurt en zullen meer openstaan voor activiteiten gericht op de buurt, mits er voldoende aandacht is voor de eigen, specifieke situatie. Voor hen is het vooral belangrijk dat de wijk voor hen toegankelijk, veilig en uitnodigend is en dat ze daar gekend en gerespecteerd worden.

Een vierde groep vormen tot slot degenen die verlangen dat hun wereld groter is dan de wijk. Zij willen zich zelfstandig vrij kunnen bewegen en zich ook onder vreemden welkom en op hun gemak kunnen voelen. Zij nemen vaak deel aan buurtoverstijgende activiteiten. Een bijzondere vorm van *buurt- of buurtoverstijgende* initiatieven zijn de zogenoemde sociale restaurants en cafés waar het in feite om 'omgekeerde' integratie gaat. In deze initiatieven zijn de mogelijkheden van de deelnemers het uitgangspunt, bezoekers zonder beperkingen moeten zich hier aanpassen.

In een onderzoek naar maatschappelijke participatie is deze indeling in verschillende soorten oriëntaties functioneler dan bijvoorbeeld een indeling naar aard van de beperking: deze indeling in ruimtelijke soorten geeft een gelaagde, rijkere invulling aan participatie en reduceert de personen met beperkingen niet tot hun beperking.

Methodiek

Dit is een exploratief, kwalitatief onderzoek: observaties en interviews zijn de onderzoekstechnieken. Tussen februari en september 2009 zijn de volgende drie stappen doorlopen.

Stap 1: inventarisatie van veelbelovende initiatieven

Aan ongeveer zestig mensen uit de wetenschap en de praktijk en aan vertegenwoordigers van organisaties die zich bezighouden met de participatie van mensen met een verstandelijke en/of psychiatrische beperking, is gevraagd of ze projecten kennen die erin slagen om de ontmoeting tussen mensen met en zonder verstandelijke of psychiatrische beperkingen tot stand te brengen².

Uit de eerste resultaten van deze inventarisatie bleek dat er veel gebeurt om de ontmoeting van mensen met en zonder beperking te faciliteren. Vooral zorgorganisaties zijn actief op dit terrein. Daarom hebben we besloten om nog verder te zoeken naar welzijnsorganisaties die op dit terrein actief zijn. Dit vonden we belangrijk omdat welzijnsorganisaties volgens de Wmo expliciet als opdracht hebben om participatie van mensen met een beperking te bevorderen. Aan 56 welzijnsorganisaties in vier provincies uit het bestand van Welzijn Nederland (Gelderland (13), Noord-Brabant (13), Noord-Holland (21) en Utrecht (9)) is telefonisch gevraagd wat ze doen om (1) de ontmoeting tussen mensen met en zonder beperking tot stand te

2 Om te kunnen beoordelen of een initiatief voor het onderzoek interessant was, moesten we vaak contact opnemen met meerdere betrokkenen. De eerste persoon met wie we spraken, was vaak onvoldoende op de hoogte van de details van het initiatief. Projectmedewerkers die meer konden vertellen over een initiatief zijn meegerekend, ondersteunend personeel niet.

brengen, (2) hoe ze met verschillende activiteiten bijdragen aan het zelfrespect en participatie van mensen met een beperking.

Als volgende stap zijn tien projecten geselecteerd voor nader onderzoek. Het gaat om initiatieven waarin volgens deskundigen ontmoetingen voor langere tijd tot stand komen tussen mensen met een beperking onderling of met mensen zonder een beperking. Daarnaast hebben we projecten gekozen die we via websites hebben gevonden. De geselecteerde projecten variëren naar:

- De mate waarin respectievelijk contacten *in* en *tussen* groepen centraal staan
- Oriëntatie (huiskamer, groep, buurt en buurtoverstijgend)
- Doelgroep (mensen met psychiatrische of verstandelijke beperkingen)
- Dominante, professionele cultuur (welzijn, zorg, anders)
- Inhoud (sport, kunst & theater, kerkbezoek, eten & drinken)

Stap 2: (participerende) observatie en interviews

Bij de geselecteerde projecten zijn initiatiefnemers, deelnemers en indien relevant bezoekers geïnterviewd of is tijdens observaties kort met hen gesproken. We streefden ernaar om activiteiten kort en herhaaldelijk te observeren; in de meeste gevallen is dit ook gelukt.

Stap 3: analyse en verslaglegging

In de hoofdstukken 2, 3 en 4 bespreken we per oriëntatie de tien nader onderzochte initiatieven. Per project kijken we naar specifieke kenmerken en strategie om de participatie van deelnemers te vergroten. We bekijken ook wat de initiatieven bijdragen aan contacten, waardering, respect en ontplooiing. In hoofdstuk 5 vatten we onze bevindingen samen, trekken we conclusies en doen we aanbevelingen.

Initiatieven met een huiskameroriëntatie

2

Dit hoofdstuk gaat over initiatieven met een huiskameroriëntatie. Hiermee bedoelen we vormen van een-op-een contact die gericht zijn op mensen met beperkingen die liever anderen bij hen thuis ontmoeten en er niet snel uit eigen beweging op uit trekken. Als voorbeelden van deze oriëntatie kozen we twee maatjesprojecten voor respectievelijk mensen met een psychiatrische en mensen met een verstandelijke beperking: het maatjesproject van de Amsterdamse Vriendendiensten en dat van Best Buddies Nederland (BBN). We bekeken de specifieke kenmerken van deze projecten en wat ze opleveren in termen van contact, respect en waardering. Bij de Amsterdamse Vriendendiensten is twee keer gesproken met de coördinator sociale contacten. We hebben een 'maatjesfeest' bezocht waar we korte gesprekken voerden met verschillende vrijwilligers en deelnemers. Daarnaast hebben we een intervisiebijeenkomst voor vrijwilligers bijgewoond en de leden van een maatjeskoppel afzonderlijk geïnterviewd en op een uitje vergezeld. Bij Best Buddies Nederland hebben we twee keer gesproken met de directeur en een training van aankomende maatjes bijgewoond.

We eindigen dit hoofdstuk met een vergelijking tussen de Amsterdamse Vriendendiensten (AVD) en Best Buddies Nederland (BBN).

Maatjesprojecten

Bij maatjesprojecten gaat het om een-op-een contact tussen een vrijwilliger en een deelnemer. Zij trekken gedurende een afgesproken periode regelmatig met elkaar op. Deze vorm van overbruggend persoonlijk contact duurt een half jaar of langer, de minimale contactfrequentie is eens per twee weken. Maatjesprojecten zijn onder verschillende namen bekend: maatjes-, buddy-, mentor- en vriendschapsproject. Hier spreken we over maatjes. We onderscheiden *deelnemers*, degenen die behoefte hebben aan meer sociaal contact en daarom een aanvraag voor een maatje hebben ingediend, en *vrijwilligers*, de maatjes van een deelnemer.

Maatjesprojecten zijn te vinden in diverse branches en bij verschillende soorten organisaties. Je komt ze tegen in het onderwijs, zorg en welzijn, arbeidsreïntegratie en bij de overheid. De projecten verschillen in wat ze bij wie willen bereiken. Er zijn bijvoorbeeld projecten die jongeren met een arbeidsbeperking aan een baan willen helpen, maar ook projecten die tot doel hebben immigranten de Nederlandse taal te leren of projecten vanuit de kerk, die voor kerkgangers met psychiatrische

beperkingen een 'kerkmaatje' regelen. Afhankelijk van het doel en de doelgroep stellen maatjesprojecten uiteenlopende eisen (zoals vaardigheden, leeftijd en sekse) aan vrijwilligers. Ook zijn er grote verschillen tussen maatjesprojecten wat de verdere organisatie (groepsactiviteiten, intervisiebijeenkomsten, begeleiding en scholing) betreft. Voor zover ons bekend richt zich in Nederland maar één organisatie specifiek op maatjescontact voor mensen met een verstandelijke beperking: Best Buddies Nederland (BBN), een landelijke organisatie die in 1989 is opgericht. Voor mensen met psychiatrische beperkingen zijn er meer mogelijkheden. Meer dan 65 jaar geleden is de eerste Vriendendienst opgericht, die met behulp van een maatje mensen met psychiatrische beperkingen uit hun sociaal isolement probeert te halen. In 2005 waren er naar schatting 63 Vriendendiensten in Nederland (Onrust & Smit, 2005).

De Amsterdamse Vriendendiensten

De Amsterdamse Vriendendiensten (AVD) bestaat ten tijde van het onderzoek zestien jaar en valt sinds enige jaren onder de stichting de Regenboog Groep. Vóór de fusie was het een op zichzelf staande vrijwilligersorganisatie. Bij het maatjesproject van de AVD zijn driehonderd vrijwilligers actief en zevenhonderd Amsterdammers staan als deelnemer ingeschreven. Er is dus een groot tekort aan vrijwilligers. Dit tekort wordt enigszins verlicht doordat sommige vrijwilligers meerdere maatjes tegelijkertijd hebben. Precieze gegevens hierover ontbreken.

Het vrijwilligersbestand is divers qua leeftijd, opleidingsniveau en sekse, maar niet qua etnische achtergrond. De meeste vrijwilligers hebben een westerse achtergrond. Volgens de AVD komt dit door de eis dat vrijwilligers goed Nederlands moeten spreken, omdat de AVD hen anders niet goed kan begeleiden. Ook van de deelnemers wordt verlangd dat zij de Nederlandse taal goed beheersen. Andere voorwaarden die de AVD aan de deelnemers stelt zijn dat zij last hebben van psychiatrische problematiek en dat zij behoefte hebben aan sociaal contact³. Mensen die verslaafd of dakloos zijn of bij aanmelding in crisis verkeren, kunnen geen deelnemer worden. Deelnemers moeten instemmen met de regels van de AVD: minimaal tweewekelijks contact met een maatje, dat na een jaar ophoudt; bij uitjes betaalt ieder voor zich; de vrijwilliger is een maatje voor de deelnemer en geen ondersteuner, klusser of geliefde.

Wie zich als maatje aanmeldt bij de AVD, krijgt eerst een intakegesprek met een medewerker op basis waarvan een profiel wordt gemaakt. Van de deelnemers wordt ook een profiel gemaakt. Deze profielen dienen voor de 'papier matching'. Sommige deelnemers zijn door hun specifieke wensen lastiger te matchen dan andere. Iemand die een maatje zoekt om mee te toeren op de motor (het voorbeeld is

3 De beleving van deelnemers is hierbij richtinggevend. Eén van de geïnterviewden heeft bijvoorbeeld doordeweeks veel sociale contacten maar in het weekend voelt hij zich eenzaam.

aangedragen door de coördinator), is bijvoorbeeld niet zo gemakkelijk te matchen.

Van vrijwilligers wordt verwacht dat ze minimaal één keer in de twee weken een dagdeel willen optrekken met een deelnemer. Meestal bezoekt de vrijwilliger de deelnemer thuis en ondernemen ze van daaruit activiteiten: wandelen, fietsen of naar de film gaan. Daarnaast zijn de vrijwilligers verplicht om eens per maand een intervisiebijeenkomst bij te wonen.

De AVD vindt het het belangrijkste dat vrijwilligers het sociale contact en het sociale netwerk van deelnemers helpen vergroten; het gaat er niet om hulpverlening. Na een succesvolle intake en matching sluit de vrijwilliger een samenwerkingsovereenkomst met de AVD.

In de praktijk ziet de procedure voor de matching er anders uit dan de AVD eigenlijk zou willen. Idealiter zou de deelnemer bij de matching centraal moeten staan, maar door het tekort aan vrijwilligers is de vrijwilliger meestal het uitgangspunt. Als een vrijwilliger beschikbaar komt, worden twee of drie deelnemersprofielen geselecteerd (de papieren matching) en aan de vrijwilliger voorgelegd. De vrijwilliger kiest welke deelnemer het eerst benaderd wordt voor een matchingsgesprek. Als deze deelnemer toestemt in zo'n gesprek, maken ze binnen twee weken een afspraak met elkaar. Na dit kennismakingsgesprek laten ze aan de AVD weten of ze met elkaar in zee willen. Na enkele maanden evalueert de AVD met de deelnemer en de vrijwilliger afzonderlijk hoe het gaat.

Contact

Het maatjescontact is een vorm van gearrangeerd, persoonlijk contact. Juist voor mensen die niet gemakkelijk uit zichzelf sociaal contact met anderen aangaan of erop uit trekken, kan een vaste afspraak om een jaar lang tweewekelijks met iemand af te spreken een houvast zijn. Meestal bezoekt het maatje de deelnemer thuis. Soms blijven ze daar en kletsen wat of doen een spelletje, in andere gevallen trekken ze er samen op uit. Eén van de deelnemers over het maatjescontact:

Ik heb een heel leuk maatje gehad, ik kon lief en leed met hem delen. Maar ik weet niet of ik nu om een nieuw maatje vraag. Ik ben bang dat een nieuw maatje niet zo leuk is, dus ik weet nog niet of ik het doe.

Volgens de geïnterviewde coördinator van de AVD wordt het contact in een derde van de gevallen voortijdig afgebroken. De meest voorkomende reden voor mislukking is dat het niet klikt tussen deelnemer en vrijwilliger. Een tweede reden is dat de vrijwilliger het contact na een paar ontmoetingen verbreekt omdat de deelnemer zich anders opstelt dan verwacht. Dat is bijvoorbeeld het geval als een deelnemer vooraf heeft aangegeven graag met een vrijwilliger te gaan wandelen en fietsen. De AVD zoekt dan een vrijwilliger die deze interesse deelt en koppelt

hen. Maar als de deelnemer daarna nooit wil fietsen of wandelen, haakt de vrijwilliger soms af. Een derde reden waarom het maatjescontact niet altijd standhoudt, is dat een deelnemer in een crisis raakt. De vrijwilliger mag dan kiezen of zij of hij doorgaat met het maatjescontact. Wie doorgaat wordt tijdelijk intensiever ondersteund door de AVD. Een laatste reden voor het mislukken van de matching is dat een vrijwilliger herhaaldelijk voor niets komt opdagen bij het huis van zijn of haar maatje.

Na een jaar, als de termijn voor het contact is afgelopen, voert de contactpersoon van de AVD een afsluitend evaluatiegesprek. Soms houden deelnemer en vrijwilliger daarna nog contact met elkaar; hoe vaak dit gebeurt, houdt de AVD niet bij.

Respect en waardering

Onze indruk is dat het maatjescontact bij een geslaagde matching voorziet in een behoefte aan sociaal contact en waardering. Het maatje is er voor zijn of haar deelnemer en communiceert daarmee dat deze er mag zijn en de moeite waard is. De coördinator van de AVD: 'Een vrijwilliger onderneemt niet een jaar lang iedere twee weken een activiteit met een ander als hij of zij er niets aan vindt.'

Een geïnterviewde vrijwilliger vult aan: 'Degene bij wie ik maatje was vroeg op een gegeven moment hoe het met mij ging. Hij had het niet langer alleen maar over zichzelf.' Na een tijdje besloot dit koppel ook wat vaker in overleg wat ze zouden gaan doen. De vrijwilliger: 'In het begin zei hij: "Bepaal jij maar naar welk museum we gaan." Dat vond ik niet zo leuk, bij normale vriendschappen komt het van twee kanten. Gelukkig besluiten we nu meer samen en geeft hij eerder zijn mening.'

Vrijwilligers die vaker maatjes hebben gehad, zeiden tijdens de bijgewoonde intervisiebijeenkomst dat ze het maatjescontact waarderen omdat ze zien dat hun maatje geniet of opknapt.

Sommige maatjes vinden dat de AVD-regel dat een maatje zijn contactgegevens niet aan de deelnemer geeft, indruist tegen het gevoel van gelijkwaardigheid. Deze regel is ingesteld omdat het wel eens gebeurde dat een deelnemer 's nachts bij de vrijwilliger op de stoep stond of vaker belde dan de vrijwilliger prettig vond. In de praktijk houden maatjes niet zo strak de hand aan deze regel. De AVD gedooft het zolang de vrijwilligers zich maar realiseren dat ze dit op eigen verantwoording doen. Het wordt ook bij intervisiebijeenkomsten besproken.

Ontplooiing

In het maatjescontact kunnen de deelnemers spelenderwijs sociale vaardigheden oefenen en zich ontplooien. Het contact vergroot hun vermogen om weer belangstelling te tonen voor een ander en stelt hen in staat om buiten de deur te komen.

Men is even niet bezig met de eigen problematiek. Of concreter: een afspraak met de vrijwilliger betekent dat de deelnemer niet de hele dag in zijn bed blijft liggen. Een deelnemer verwoordt hier wat het maatjescontact voor hem betekent:

Met mijn derde maatje heb ik laatst de Avondvierdaagse gelopen. Zo kom je langzaam terug in de maatschappij.

Een succesvol voorbeeld van ontplooiing via maatjescontact is volgens de coördinator van de AVD een vrouw met agorafobie (pleinvrees). Zij heeft de afgelopen vier jaar meerdere maatjes gehad die haar geleidelijk hebben geholpen bij het overwinnen van haar angst om naar buiten gaan. Met haar eerste maatje durfde zij haar huis niet uit. In een jaar tijd is ze tot net voorbij haar voordeur gekomen. Met de tweede kwam ze de straat op, met de derde in haar eigen buurt. Nu, na meer dan vier jaar, durft ze overal in Amsterdam te komen mits ze geen bruggen over hoeft. Ze is zelf ook vrijwilliger bij de AVD geworden.

Nieuwe ontwikkelingen: het buurtmaatjesproject

In antwoord op het vrijwilligerstekort is de AVD bezig met een nieuw project: buurtmaatjes. Omdat veel deelnemers lang moeten wachten op een maatje, wil de AVD deelnemers in dezelfde buurt met elkaar in contact brengen zodat ze samen wellicht wat kunnen ondernemen. Het aardige van dit nieuwe initiatief is dat het de traditionele rolverdeling tussen vrijwilliger en cliënt kan doorbreken omdat mensen met een psychiatrische beperking in dit buurtmaatjesproject een maatje zijn voor elkaar.

Best Buddies Nederland

Best Buddies Nederland (BBN) bestaat ten tijde van het onderzoek vier jaar. Het maakt deel uit van een wereldwijd netwerk van Best Buddies organisaties verspreid over zes continenten. De eerste Best Buddies club is ruim twintig jaar geleden in de Verenigde Staten opgericht. Het idee erachter is studenten en scholieren in contact te brengen met jongeren met een lichte verstandelijke beperking. Uit Amerikaans onderzoek blijkt dat 47 procent van de mensen met een lichte verstandelijke beperking geen vrienden heeft (Kooiker et al. in Stam, 2009). Ook uit Nederlands onderzoek komt naar voren dat mensen met een verstandelijke beperking vaak behoefte hebben aan vrienden (Zeg het ons! 2005). Een tweede uitgangspunt van Best Buddies is dat jonge mensen veel positieve energie hebben en veel van mensen met een verstandelijke beperking kunnen leren (Hardman & Clark, 2006; Amerikaans promotiefilmpje van Best Buddies Nederland getoond op de voorzitterstraining in juni 2009).

BBN heeft vergelijkbare doelen als de AVD: sociaal isolement van mensen met een beperking bestrijden en hun sociaal netwerk helpen vergroten. BBN richt zich op mensen met een lichte verstandelijke beperking in de leeftijd van 18 tot 35 jaar. Door hun relatief lichte beperking zouden zij volgens BBN goed in staat zijn een wederkerige vriendschapsrelatie te onderhouden met mensen zonder beperking. De organisatie werkt met een specifieke groep vrijwilligers: scholieren of studenten tussen 16 en 25 jaar. Volgens BBN zijn studenten ideale vrijwilligers omdat ze vrij veel tijd hebben en over een groot sociaal netwerk beschikken.

In het vrijwilligersbestand van BBN kunnen we globaal twee groepen onderscheiden: studenten die het als vrijwilligerswerk doen en studenten die zich bij Best Buddies aanmelden omdat ze er stagepunten voor krijgen bij hun opleiding. Dit laatste hangt samen met het feit dat Nederlandse Best Buddies clubs tot nu toe vooral actief zijn bij sociale opleidingsrichtingen in het hoger (beroeps)onderwijs: sociaal-pedagogische hulpverlening (SPH), orthopedagogiek en psychologie. De overgrote meerderheid van de vrijwilligers is vrouw. Anders dan de AVD kampt BBN niet met een vrijwilligerstekort.

BBN ziet groepsactiviteiten ook als een belangrijk hulpmiddel bij het realiseren van haar tweede doelstelling: een groter sociaal netwerk voor mensen met een lichte verstandelijke beperking.

De landelijke organisatie BBN koppelt niet zelf vrijwilligers, maar ondersteunt lokale Best Buddies clubs. BBN werkt hierbij samen met lokale zorgaanbieders en onderwijsinstellingen. De zorgaanbieders selecteren en leveren de deelnemers, de onderwijsinstellingen zorgen voor het bestuur van een lokale Best Buddies club in een stad. Dit bestuur, dat bestaat uit studenten, stelt de profielen op van de geworven student-vrijwilligers en koppelt ze aan die van de deelnemers die ze van de zorginstelling hebben gekregen. Na de papieren matching vindt er een kennismakingsgesprek plaats tussen de potentiële maatjes om te kijken of het klikt. De studentvoorzitter van de lokale Best Buddies club en de persoonlijk begeleider van de deelnemer zijn hier ook bij aanwezig. Klikt het, dan zien de maatjes elkaar een jaar lang elke twee weken. In de weken dat er geen contact is, bellen ze elkaar beurtelings op. Aan het begin van een nieuw studie- of schooljaar organiseren Best Buddies clubs vaak een aftrapbijeenkomst voor nieuwe maatjeskoppels. Zo'n bijeenkomst vergemakkelijkt het contact tussen deelnemer en vrijwilliger.

Volgens BBN is de papieren koppeling in ongeveer 50 procent van de gevallen niet succesvol. De belangrijkste reden is dat het onvoldoende klikt. Dit blijkt meestal bij het kennismakingsgesprek of na twee maanden als de eerste evaluatie plaatsvindt.

Contact

Deelnemer en maatje doen samen dingen die ze allebei leuk vinden. Bijvoorbeeld bij elkaar koffiedrinken, samen televisie kijken, een biertje pakken in de kroeg of eten in het studentenhuis van de vrijwilliger. De deelnemers krijgen ondersteuning van hun persoonlijk begeleider bij het onderhouden van het contact met hun maatje. De begeleider helpt de deelnemer bijvoorbeeld bij het onthouden van de verjaardag van het maatje of bij het bellen naar de vrijwilliger.

Naast de individuele contacten tussen deelnemer en maatje bieden ook de groepsactiviteiten van Best Buddies clubs gelegenheid om sociale contacten op te doen. Koppels kunnen hier samen aan meedoen. Het activiteitenaanbod verschilt per Best Buddies club. Voorkomende groepsactiviteiten zijn: bowlen, pannenkoeken eten, disco, een dagje naar De Efteling. De meeste activiteiten worden in natura gesponsord door bedrijven (bijvoorbeeld een keer gratis eten bij McDonalds of samen naar de film voor de helft van de prijs). De bedoeling is dat deelnemers zichtbaar meedoen aan reguliere vrijetijdsactiviteiten en in de gelegenheid zijn om een praatje te maken met de andere aanwezigen. In hoeverre dit laatste ook echt gebeurt, is niet duidelijk.

Respect en waardering

Net als bij de AVD krijgen de deelnemers bij BBN veel aandacht van hun maatje. Bovendien is het contact minder eenzijdig dan bij AVD omdat maatje en deelnemer elkaars adres en telefoonnummer hebben en bij elkaar thuis komen. Maar het contact is ook erg kwetsbaar. Een deel van de koppels stopt voortijdig omdat het maatje het contact niet gelijkwaardig vindt. Volgens BBN komt dit doordat zorginstellingen soms deelnemers aanleveren die onvoldoende in staat zijn om een vriend te zijn voor een studentvrijwilliger. Dat geldt vooral voor mensen met een ernstiger verstandelijke beperking. Zij zijn moeilijker in staat om gelijkwaardig te communiceren met anderen. Ze zeggen bijvoorbeeld 'ja' op alles wat hun maatje voorstelt en komen zelf niet met ideeën over hoe het contact ingevuld zou kunnen worden. Het komt ook voor dat zorginstellingen deelnemers leveren die niet aan het leeftijdscriterium voldoen. Dat komt doordat sommige zorginstellingen uitgaan van de ontwikkelleeftijd van deelnemers en niet van hun kalenderleeftijd. Ze beschouwen de deelnemer dan qua ontwikkelleeftijd als een jongere en gaan ervan uit dat deze goed aansluiting kan vinden bij studenten. BBN vindt dat de kalenderleeftijd van deelnemers er wel degelijk toe doet: 'Een student bouwt niet gemakkelijk een vriendschappelijk contact op met een vijftigjarige deelnemer.'

Ontplooiing

Het contact levert volgens de directeur van BBN zowel de deelnemer als de vrijwilliger iets op. De deelnemers leren beter wat geven en nemen is in een vriendschapsrelatie en hun vaardigheden op het sociale vlak nemen toe, wat van pas kan komen bij het aangaan van contacten met anderen. Vrijwilligers noemen dat het hen voldoening geeft om te zien dat hun maatje geniet van het contact. Het contact geeft als het ware weerkaatst plezier: ik geniet omdat jij geniet (Tonkens et al., 2008). Sommige vrijwilligers vinden het leerzaam te zien dat veel dingen die voor hen vanzelfsprekend zijn, zoals een betaald baantje naast school en veel vrienden, dat voor een deelnemer niet zijn. Ze beseffen dat ze het relatief goed getroffen hebben. Een vrijwilliger:

Ik vind het belangrijk dat mijn vrienden zien hoe goed en makkelijk het contact met iemand met een verstandelijke beperking kan verlopen. Mijn maatje eet bijvoorbeeld regelmatig mee als ik met mijn huisgenoten eet. En ze was er ook gewoon op mijn verjaardag. Ik probeer haar ook altijd zelf haar eigen zegje te laten doen. Mijn maatje heeft nogal de neiging "Nah, da week nie hoor" te zeggen als haar een vraag wordt gesteld, terwijl ze het antwoord best weet, mits de vraag wat anders wordt geformuleerd.

De drie projecten vergeleken

De AVD en BBN zijn beide voorbeelden van overbruggend persoonlijk contact dat meestal niet wederkerig is. Bij beide vormen geven de maatjes veel respect en waardering aan de deelnemers. Het contact is meestal ook ontplooiend.

De AVD is laagdrempeliger voor deelnemers dan BBN omdat de AVD geen leefsituatie restricties oplegt aan deelnemers noch eisen stelt aan de ernst van de beperking. Dit maakt dat de AVD voor een grotere groep mensen met een (psychiatrische) beperking mogelijkheden tot sociaal contact biedt. Daarnaast heeft de AVD een groter vrijwilligersbestand dan BBN waardoor ze aan meer deelnemers een maatje kan aanbieden.

De AVD stelt iets nadrukkelijker dan BBN dat maatjescontact niet hetzelfde is als vriendschappelijk contact. De vrijwilliger is er voor het maatje en niet andersom. Wel vindt de AVD dat de vrijwilliger zelf ook wat moet hebben aan het maatjescontact, al was het alleen maar omdat deze het anders niet volhoudt. De spelregels van de AVD maken het ook verder niet gemakkelijk om in een later stadium eventueel een vriendschappelijk contact op te bouwen. Het duidelijkst is in dit opzicht de regel dat vrijwilligers geen contactgegevens aan hun maatje mogen geven.

Voor deelnemers is een maatje vooral aantrekkelijk omdat ze op die manier een jaar lang een vaste contactpersoon krijgen met wie ze kunnen praten en activiteiten

ondernemen. Het maatjescontact biedt hen de kans om zelfvertrouwen op te bouwen bij het ondernemen van activiteiten en hun sociale vaardigheden te verbeteren. Het maatje werkt als brug naar de samenleving. Eén maatje lijkt meestal niet voldoende om dit effect te bereiken, maar met opeenvolgende maatjes kan zelfstandige maatschappelijke participatie geleidelijk ontwikkeld worden.

De tweede doelstelling van de AVD en BBN, het vergroten van het sociale netwerk van deelnemers, lijkt vooralsnog een papieren doelstelling. Bij de AVD wordt het aan de vrijwilligers overgelaten hoeveel ze hier aan doen. De werkwijze van BBN lijkt wat meer mogelijkheden te bieden omdat deelname van koppels aan groepsactiviteiten sterk gestimuleerd wordt en omdat deelnemers – anders dan bij de AVD – bij de vrijwilliger thuis komen en daardoor gemakkelijker contact kunnen maken met diens huisgenoten, vrienden en kennissen.

Initiatieven met een groepsoriëntatie

3

Groepsinitiatieven bieden mensen met beperkingen de mogelijkheid tot laag-drempelig sociaal contact. In groepsverband kunnen zij onderling plezier maken, meedoen aan een activiteit en groepsgevoel een brug slaan naar groepen mensen zonder beperkingen. Groepsactiviteiten verschillen in de mate waarin ze open staan voor bezoekers en deelnemers zonder beperking. Soms zijn mensen zonder beperking alleen op bepaalde momenten welkom. Groepsgerichte initiatieven vragen veel van de deelnemers: ze moeten leren rekening te houden met uiteenlopende beperkingen van andere groepsleden. Aan de hand van drie voorbeelden laten we zien hoe activiteiten met een groepsoriëntatie bijdragen aan contact, respect en waardering en ontplooiing in en tussen groepen.

- Theatergroep De Firma Zorgbehag: deze groep bestaat uit ggz-cliënten die theater maken over ggz-thema's en op die manier werkt aan individuele doelen en maatschappelijke rehabilitatie van de groepsleden.
- Een Scoutinggroep voor jongeren met een beperking: de leden van deze groep zijn jongeren met een verstandelijke beperking, van wie sommige leden ook andere beperkingen hebben, zoals autisme of fysieke handicaps.
- Theatergroep Maatwerk: de spelers van deze groep hebben een verstandelijke beperking. De groep speelt allerlei stukken – sprookjes, drama, straattheater, tragedies – maar geen theater over mensen met een verstandelijke beperking.

Theatergroep De Firma Zorgbehag

Theatergroep De Firma Zorgbehag is een initiatief van de provinciale koepel van patiëntenverenigingen Zorgbelang Gelderland. Uitgangspunt van de initiatiefnemers van De Firma Zorgbehag was de gedachte dat mensen met psychiatrische problemen overtuigender ggz-thematiek kunnen dramatiseren dan acteurs zonder ggz-ervaring. In december 2008 speelde De Firma Zorgbehag haar eerste voorstelling in de RAI in Amsterdam. De groep startte met drie spelers, een regisseur en een projectleider. Ten tijde van dit onderzoek was het aantal spelers uitgebreid tot tien. We beschrijven eerst het idee achter Zorgbelang en de werkwijze van de toneelgroep. Daarna kijken we naar de manier waarop De Firma Zorgbehag werkt aan contact, respect en waardering en ontplooiing van de leden van de theatergroep. Zorgbehag wil de beeldvorming over psychiatrische patiënten positief beïnvloeden. Dit doet de toneelgroep door in de voorstellingen ggz-problematiek

en -verhoudingen op humoristische wijze aan de kaak te stellen en daarmee erkenning en herkenning van het publiek te vragen. Thema's die aan bod komen zijn: communicatie met behandelaars, de relatie cliënt-familie, de zorgbureaucratie en sollicitatieperikelen. Vooral de psychiater en zorgambtenaren moeten het vaak ontgelden. Het publiek weet vooraf dat de theatergroep bestaat uit (ex) ggz-clënten en ziet vervolgens die ex-clënten een psychiater, een ambtenaar en een werkgever spelen. Rollen die doorgaans niet worden toegeschreven aan mensen met psychiatrische problematiek. Hiermee draagt de groep ook non-verbaal uit dat mensen met een ggz-achtergrond niet alleen cliënten zijn maar ook andere rollen kunnen vervullen in de samenleving.

De spelers van De Firma Zorgbehang moeten aan flink wat criteria voldoen om te kunnen meespelen. Ze moeten een ggz-achtergrond hebben, maar wel voldoen de afstand kunnen nemen van hun problemen. Daarnaast moeten ze over specifieke theaterkwaliteiten beschikken, aanstuurbaar zijn en goed in de groep passen. Voor alle spelers geldt dat het ggz-verleden, in de zin van acute problematiek en opname in een psychiatrisch ziekenhuis, al enige tijd achter hen moet liggen. Uit de verhalen van de spelers komt naar voren dat er vaak een langdurig en moeizaam traject is voorafgegaan aan hun huidige succesvolle vrijetijdsbesteding. De Firma Zorgbehang is voor velen van hen het voorlopige sluitstuk van een jarenlang reïntegratieproces, waarbij eerst de persoonlijke zelfredzaamheid op de voorgrond stond, vervolgens werk en tot slot vrije tijd.

De Firma Zorgbehang maakt theater op aanvraag van opdrachtgevers. De groep treedt op bij congressen en informatieve bijeenkomsten. Het centrale thema komt van de opdrachtgever, de uitwerking is in handen van de regisseuse en de spelers. De voorstellingen komen tot stand op basis van improvisatie. Vaste ingrediënten zijn theaterscènes afgewisseld met performances en dans rond een bepaalde ggz-thematiek. De spelers van deze groep hebben veel invloed op de inhoud van een voorstelling en de wijze waarop deze tot stand komt. Het vertrekpunt voor het handelen zijn de mogelijkheden van de spelers, die allen een ggz-achtergrond hebben. De volgende observatie laat dit goed zien.

Aan het begin van een repetitie antwoordt een speler op de vraag van de regisseuse hoe het gaat met: 'Nou, ik heb vandaag een klottedag gehad.' De regisseuse vraagt of de speelster wat tijd nodig heeft, waarop deze besluit om op de bank te blijven zitten en pas mee te gaan doen als ze zover is. Na een tijdje schrijft ze zittend op de bank op wat er al improviserend ontstaat aan interessant materiaal om nieuwe scènes te ontwikkelen. Later doet ze weer enthousiast mee en past ze in een scène waarin ze de leidende rol heeft spelenderwijs het script aan. Aan het einde van de repetitie gaat ze opgewekt naar huis.

Contact

Tijdens het werken aan de voorstelling is er veel functioneel onderling contact tussen de spelers. Voor en na de repetities en op het internetforum van De Firma Zorgbehang is er ruimte voor persoonlijk onderling contact. Dit is goed te merken aan de sfeer tijdens de repetities. Spelers trakteren als ze jarig zijn en informeren belangstellend naar spelers die er niet zijn. Eén van de spelers over de sfeer in de groep:

Er is veel aandacht in de groep voor hoe je voelt; je kunt er jezelf zijn. Er hangt een bepaalde veiligheid, gewoon omdat je van elkaar weet dat we allemaal een ggz-achtergrond hebben. Daardoor is er een gemeenschappelijke basis en dat is heel fijn.

Ook over het overbruggende functionele contact met het publiek en met opdrachtgevers zijn de spelers positief. Ze zeggen dat zij alleen maar positieve reacties krijgen op hun stukken.

Respect en waardering

De spelers van De Firma Zorgbehang slagen erin met hun voorstellingen respect en waardering af te dwingen bij hun publiek. Dit doen ze vooral door negatieve beeldvorming over mensen met ggz-problematiek aan te pakken. Het beeld dat mensen met een beperking niets kunnen maakt plaats voor het beeld dat mensen met een beperking mede dankzij hun ggz-achtergrond een professionele prestatie kunnen neerzetten. De spelers zijn blij met die positieve reacties. Eén van de spelers vertelde dat er na de eerste voorstelling waarin zij meespeelde een vrouw naar haar toekwam om haar te bedanken: 'Dat vond ik zo mooi.' Een enkele speler is kritisch:

Mensen zeggen verbaasd: "Goh, jullie zijn echt professioneel!" Ik vind dat irritant, want waarvoor is die verbazing nodig? Natuurlijk zijn we professioneel.

De spelers werken binnen De Firma Zorgbehang ook aan eigen doelstellingen die samenhangen met zelfrespect en -waardering. Twee spelers die last hebben van obesitas werken bijvoorbeeld aan een positiever lichaamsbeeld en daarmee aan een grotere zelfwaardering. Het met elkaar bezig zijn aan het verbeteren van het niveau van het toneelspel geeft spelers ook meer zelfvertrouwen. Een speler hierover: 'Ik wist niet dat ik goed kon dansen. De regisseuse had het wel gezegd, maar pas toen ik mezelf op video zag, zag ik het zelf ook echt.' Sommige spelers hebben meer zelfwaardering gekregen door via het toneelspel bezig te zijn met hun eigen ggz-ervaringen en die van lotgenoten. Aan bepaalde negatieve ervaringen uit het recente ggz-verleden kunnen ze nu een positieve draai geven. Daardoor zien ze hun psychiatrische problematiek niet alleen als iets negatiefs, maar ook als iets dat je op een positieve manier kunt inzetten.

Ontplooiing

Er is binnen De Firma Zorgbehang veel gelegenheid om te werken aan persoonlijke doelen en te ontdekken waar men goed in is. Eén van de spelers wilde bijvoorbeeld later hetzelfde soort werk doen als de projectleider van de Firma Zorgbehang. Om dit te onderzoeken heeft ze een tijd meegedraaid als assistent van de projectleider. Dit ging goed totdat ze te veel hooi op haar vork nam. Een andere speelster regelt de techniek (geluid, licht, video) bij voorstellingen. Een technische achtergrond had ze niet, maar ze pikte de benodigde kennis en vaardigheden snel genoeg op. Weer een andere speelster heeft zich bij De Firma Zorgbehang zo ver ontwikkeld dat ze nu toe is aan een nieuwe uitdaging. Uit verschillende interviews met spelers komt naar voren dat ze zich verder willen ontwikkelen als toneelspeler. De jongere spelers, die nog weinig werkervaring hebben, zijn veel bezig om beter met hun energiebalans te leren omgaan. Met vallen en opstaan leren ze bij De Firma Zorgbehang dat ze niet meteen alles hoeven te (kunnen) doen.

Het toneelspelen biedt spelers veel mogelijkheden als het gaat om het verken-
nen en verleggen van de eigen grenzen. Ze kunnen op toneel dingen doen die ze
in het dagelijks leven heel moeilijk vinden. Een speelster die moeite heeft met haar
lichaam, danst en zingt uitbundig op het podium, waarbij ze haar lijf ongegeneerd
aan het publiek toont. Een andere speelster maakte zich vooraf veel zorgen of ze
wel voor publiek kon spelen. Zou ze niet te zenuwachtig zijn? Dat bleek mee te
vallen. Ze is niet zo zenuwachtig als ze had gedacht en ze vindt het ook niet erg om
zichzelf als ggz-cliënt bekend te maken. Hiermee is theater niet alleen een vorm
waarbinnen de spelers nieuwe vaardigheden kunnen oefenen, ze kunnen er ook
leren weerbarstige gevoelens als angst en schaamte de baas te worden.

Scouting

Padvinderswet

1. Een padvinder is eerlijk
2. Een padvinder is trouw
3. Een padvinder is hulpvaardig
4. Een padvinder is een broeder voor een andere padvinder
5. Een padvinder is voorkomend en sportief
6. Een padvinder heeft zorg voor de natuur
7. Een padvinder weet te gehoorzamen
8. Een padvinder zet door
9. Een padvinder is spaarzaam
10. Een padvinder heeft eerbied voor zichzelf en anderen

Deze padvinderswet hangt in het clubhuis van een scoutinggroep voor jongeren met een verstandelijke beperking. De padvinders hoeven deze wet niet op te kunnen zeggen – een aantal leden kan zich niet verbaal uiten – maar deze geboden zijn wel een leidraad voor het handelen bij de scouting. De scoutinggroep bestaat al enkele decennia en is aangesloten bij Scouting Nederland. Het beleid van Scouting Nederland is om kinderen en jongeren met een beperking in reguliere groepen op te nemen. Deze kunnen er echter ook voor kiezen om in een zogenoemde G-groep mee te doen. Dat is een groep die bestaat uit kinderen of jongeren met een fysieke of verstandelijke beperking. De onderzochte scoutinggroep is zo'n G-groep en bestaat uit drie subgroepen: scouts, explorers en stamgroep. Het niveau van de scouts is lager dan dat van de explorers. Scouts groeien vaak door tot explorers. De drie subgroepen zijn als volgt samengesteld.

1. Scouts: dit zijn de jongens en meisjes met een cognitieve leeftijd van 6 à 7 jaar. Sociaal-emotioneel zijn ze nog niet zo ver. De kalenderleeftijd van scouts ligt tussen 8 en 24 jaar. In deze groep zitten op het moment van onderzoek 11 of 12 deelnemers.
2. Explorers: deze deelnemers hebben ook een cognitieve leeftijd van 6 à 7 jaar, maar sociaal-emotioneel zijn ze wat ouder. Hun kalenderleeftijd varieert van 19 tot 34 jaar. Het gaat om 15 à 16 deelnemers. Een aantal deelnemers wordt 'te goed' voor de explorers en verlaat dan de scoutinggroep.
3. Stamgroep: deze deelnemers zijn uitontwikkeld en hebben niet zo'n hoog niveau. De groep bestaat uit tien leden: zes vrouwen en vier mannen van 34 tot en met 60 jaar.

Het merendeel van de scouts en explorers woont nog bij hun ouders. Een paar leden van de stamgroep en van de explorers wonen begeleid zelfstandig en de andere stamgroepleden wonen in woongroepen. Een aantal stamleden en scouts kan niet of moeilijk praten, wat overigens niet altijd iets zegt over hun cognitieve niveau. Verder zitten vier deelnemers (drie stamleden en een explorer) in een rolstoel, zij hebben problemen met de hand- en armmotoriek. Ook zijn enkele deelnemers licht tot diep autistisch. Deze beperkingen hebben invloed op het soort activiteiten dat de groep onderneemt en hoe dit gebeurt.

Contact

Het belangrijkste doel van de groep is dat de deelnemers een plezierige tijd hebben met elkaar en de vrijwilligers en dat ze niet constant op hun tenen hoeven te lopen of gepest worden. Contact is er vooral met de andere padvinders en met de vrijwilligers. De explorers en scouts komen een keer in de twee weken een avond bij elkaar; de stamgroep een zaterdag per maand met uitzondering van de zomerperiode. Per bijeenkomst zijn er zowel activiteiten binnenshuis als daarbuiten. Er wordt

bijvoorbeeld gefrisbeed of er is een speurtocht in het bos, gecombineerd met binnen soep met brood eten en een kunstwerk maken aan de hand van een thema. De bijeenkomst wordt meestal afgesloten met gezamenlijk koffie drinken. In de zomer gaan de verschillende subgroepen apart en samen op kamp.

Op de regiobijeenkomsten van Scouting Nederland, die drie à vier keer per jaar worden georganiseerd, ontmoeten de deelnemers van de scoutinggroep andere reguliere groepen uit de regio. Volgens de scoutingcoördinator verloopt het contact met deze groepen doorgaans goed: 'Ze horen er dan echt bij.' Jongere kinderen helpen deelnemers op de bijeenkomsten bijvoorbeeld door dingen voor te lezen of iets voor hen op te schrijven. Toch is de scoutingcoördinator geen voorstander van deelname van padvinders met een beperking in reguliere scoutinggroepen. Zijn ervaring is dat zelfs padvinders met slechts een milde beperking niet goed mee kunnen komen in een reguliere groep. Andere kinderen hebben ook niet altijd zin om degene met een beperking te helpen. Hij heeft meegemaakt dat kinderen met een beperking in reguliere groepen weggepest werden. De G-groepen zijn dus echt nodig, vindt hij.

Respect en waardering

Respect en waardering krijgen de padvinders in de subgroepen van de vrijwilligers en de scoutingcoördinator en bij de regionale bijeenkomsten van de reguliere padvinders. Daarnaast wordt er in de drie subgroepen geprobeerd om respect en waardering voor elkaar te stimuleren. Regel tien van de padvinderswet luidt: 'Een padvinder heeft eerbied voor zichzelf en anderen'. Dit komt onder andere tot uitdrukking in de omgangsvormen die in acht worden genomen. Zo worden de padvinders geacht een minuut stil te zijn bij de aanvang van de gezamenlijke soep- en broodmaaltijd. Dit is niet vanwege geloofsopvattingen maar om te voorkomen dat de padvinders direct op het eten aanvallen of het eten voor anderen wegkapen. Een aantal deelnemers is namelijk in hun woongroep gewend zo snel mogelijk naar het eten te grijpen. Doen ze dit niet, dan is de kans groot dat er niets meer over is. Andere regels zijn dat deelnemers niet elkaars werk kapot maken, elkaar niet pesten, niet zomaar spullen van iemand anders gebruiken en elkaar de ruimte geven. Deze omgangsregels spreken voor lang niet alle padvinders vanzelf, soms omdat ze ze eerder niet hebben meegekregen, soms ook omdat het hun oordeelsvermogen te boven gaat of dat ze naast een verstandelijke beperking een beperking hebben die het verwerven van inzicht in sociale omgangsvormen belemmert.

Ontplooiing

Ontplooiing is niet het belangrijkste doel bij de scouting. Prioriteit is zoals gezegd om de deelnemers in groepsverband een leuke vrijetijdsbesteding te bieden. Bij de verschillende activiteiten die er in de drie subgroepen worden georganiseerd,

krijgen de deelnemers wel de kans andere ervaringen op te doen dan die in hun dagelijks leven. Zo werd er tijdens een bijeenkomst van de stamgroep die we bijvoonden, een kampkrant gemaakt. De stamgroep was in het Pinksterweekend ervoor op kamp geweest en nu ging men de opgedane ervaringen vastleggen. Onder regie van een vrijwilliger werden de taken zo verdeeld dat ieder op zijn of haar mogelijkheden werd aangesproken: twee deelnemers die veel met elkaar optrekken, gingen samen een tekst schrijven op de computer in de ruimte ernaast. Twee andere deelnemers maakten een tekening voor in de krant, een volgende deelnemer kleurde de letters van het woord krant op de voorkant in. Weer twee deelnemers zochten plaatjes uit in tijdschriften die pasten bij hun beleving van het kamp. Eén van de twee vrijwilligers knipte de plaatjes voor hen uit en plakte ze in de krant. Het totaal van al deze inspanningen leverde een duidelijk product op dat ieder lid van de groep afzonderlijk in zijn eentje niet had kunnen maken.

Vrijwilligers hebben een belangrijke rol bij het helpen van sommige deelnemers en bij de activiteiten en het kamp. Volgens de coördinator wordt het echter steeds moeilijker om nieuwe vrijwilligers te vinden. De spoeling wordt dunner. Vrijwilligers moeten mensen met beperkingen én kamperen leuk vinden en zo vaak komt dat niet voor. Daarbij is ook de mentaliteit van de vrijwilligers veranderd, vindt de scoutingcoördinator. Ze zeggen bijvoorbeeld makkelijker op het laatste nippertje af als ze beloofd hadden om mee te gaan op kamp.

Theatergroep Maatwerk

Theatergroep Maatwerk bestaat ten tijde van het onderzoek 21 jaar en is onderdeel van de Pameijer Keerkring in Rotterdam, een zorginstelling die in de samenleving ondersteuning biedt aan mensen met een verstandelijke of psychiatrische beperking. De theatergroep bestaat uit zestien cliënten met een verstandelijke beperking van Pameijer die parttime of fulltime hun dagbesteding hebben bij Maatwerk. Voor dit onderzoek is de opvoering van de tragedie 'De Bloedbruiloft' door Maatwerk eind april 2009 bijgewoond en is de theatergroep gedurende drie dagen bezocht. Tijdens die bezoeken is gesproken met de artistiek leider en zijn acht acteurs geïnterviewd.

Maatwerk wil een artistiek hoogstaand product leveren waarvan het publiek geniet. Men wil gewaardeerd worden om de artistieke kwaliteit die men levert en niet omdat mensen uit liefdadigheid naar een voorstelling van mensen met een verstandelijke beperking komen. Volgens de zakelijk directeur van Maatwerk is echte integratie alleen mogelijk als je laat zien dat een beperking een meerwaarde kan zijn. Dan dwing je respect af omdat je een prestatie neerzet. Deze visie heeft consequenties voor de selectie van de acteurs, de omgang met hen en voor de waarde die de acteurs ontleen aan het artiest zijn. Selectiecriteria zijn: sociale

vaardigheden, fysieke mogelijkheden, concentratievermogen en aanstuurbaarheid. De regisseur kent de rollen in een stuk toe. Dit betekent dat spelers lang niet altijd hun favoriete rol krijgen. Op zichzelf niets bijzonders, dit geldt ook voor acteurs zonder beperking. In de context van Pameijer is dit echter wel bijzonder, omdat de wensen van cliënten volgens de beleidsvisie van Pameijer gehonoreerd moeten worden. Bij Maatwerk zeggen ze: niet iedereen die wil acteren, kan dat ook en daarom selecteren we aan de poort. Zonder selectie kunnen we geen kwalitatief goede voorstelling neerzetten. De positieve kant hiervan is dat acteurs ook weten dat het goed is, als dat tegen ze gezegd wordt. Wanneer een prestatie altijd goed wordt gevonden omdat het door een gehandicapte is gedaan, kan dat mensen onzeker maken.

Theater Maatwerk geeft voorstellingen in binnen- en buitenland voor de eigen doelgroep en voor algemeen publiek. De groep richt zich niet specifiek op een genre: ze doet sprookjes, tragedies en klassieke stukken van Shakespeare. Inhoudelijk hebben de stukken niets te maken met mensen met een beperking. Indien succesvol wordt een voorstelling vijftig à zestig keer opgevoerd. Naast deze reguliere voorstellingen doet Maatwerk aan straattheater en kindervoorstellingen.

Contact

Tijdens de repetities en de voorstellingen is er functioneel en soms ook persoonlijk onderling contact. Men is elkaars collega en sommige spelers zijn ook bevriend met elkaar. Sommige spelers zeggen dat ze het lastig vinden om samen te werken met collega's die moeilijker uit hun woorden komen. Sommigen hebben een voorkeur voor samenwerking met bepaalde spelers omdat ze bijvoorbeeld muzikaliteit gemeenschappelijk hebben. Een speler van het eerste uur merkt over Maatwerk als spelerscollectief op:

Vroeger was het gezelliger, er is veel veranderd. Er zijn nu meer spelers. Het is nu drukker. Met een kleiner groepje was het gezelliger, mensen waren aardiger. De nieuwe spelers zijn erg jong, ze maken veel lawaai. Er is erg veel geschreeuw en gelach. Dat vind ik niet fijn. Er wordt soms ook geroddeld. Dat is ook niet fijn.

De spelers ervaren het functionele overbruggende contact met het publiek overwegend als positief. De reacties op de stukken zijn enthousiast. Er komt veel publiek af op de voorstellingen van Maatwerk. De zakelijk directeur vindt het wel jammer dat sommige schouwburgdirecteuren voorstellingen van Maatwerk op grond van sociale motieven programmeren. Daardoor blijft het publiek mensen met een beperking zien in plaats van personages die gespeeld worden door acteurs met een verstandelijke beperking.

Respect en waardering

Tussen de spelers onderling is er niet veel uitgesproken respect en waardering. Er is weinig teamspirit of zoals de directeur het uitdrukt: 'Het gaat de spelers erom hoe ze het zelf doen, niet hoe de theatergroep het doet.' Soms zien spelers elkaar als concurrenten, zijn ze jaloers of roddelen ze over elkaar. Bij de bijgewoonde repetities viel het op dat verschillende spelers het moeilijk vinden om kritiek te incasseren. Volgens de regisseur hangt dit samen met het sociaal-emotionele niveau van de spelers, dat vaak lager is dan hun cognitieve niveau. Over het algemeen kampen de acteurs niet met een gebrek aan zelfrespect. Ze zijn er trots op artiest te zijn.

Van het publiek krijgen de spelers veel respect en waardering in de vorm van applaus en complimenten. De acteurs genieten daar erg van. Ze vinden het ook leuk als bezoekers hen om een handtekening vragen. Uit de interviews met de acteurs blijkt echter dat er soms ook negatieve reacties uit het publiek komen. Spelers met een zichtbare beperking hebben daar soms last van. Een speler hierover:

Negen van de tien keer reageert het publiek goed, maar het is wel eens voorgekomen dat een collega klappen heeft gehad. Hij ziet er anders uit dan anderen. Kinderen letten op uiterlijk. Aan mij zie je niks, maar hem scholden ze uit voor dikzak.

Ontplooiing

De acteurs hebben binnen Maatwerk de ruimte om hun zang-, dans-, speel- en muziektalenten te ontwikkelen. Elke dinsdag krijgen ze bijvoorbeeld stemtraining. Verschillende acteurs hebben in de loop der jaren bij Maatwerk meerdere muziek-instrumenten leren bespelen. Niet iedere wens van een speler kan zonder meer ingewilligd worden. Maar als iemand talent heeft en als het past bij het theatergezelschap, dan kan er veel. Eén van de oudere spelers heeft bijvoorbeeld een keer een pianoworkshop bij Cor Bakker gevolgd. De ontplooiingsmogelijkheden binnen Maatwerk dragen vooral bij aan het zelfvertrouwen als acteur. Een enkele acteur geeft aan dat hij door Maatwerk betere manieren heeft gekregen, waardoor de omgang met derden makkelijker is geworden.

De drie projecten vergeleken

In deze projecten met een groepsoriëntatie gaat het vooral om onderling contact. Bij De Firma Zorgbehag en Maatwerk is dit contact in de eerste plaats functioneel en in sommige gevallen ook persoonlijk: de deelnemers werken samen aan iets en hebben daarbij verschillende taken en rollen. Met het publiek is er beperkt sprake van functioneel overbruggend contact. Bij de scouting staat een leuke

vrijtijdsbesteding voorop. Daaromheen is er ook gelegenheid om persoonlijk contact te hebben met elkaar.

Bij *Theatergroep De Firma Zorgbehang* is sprake van veel waardering voor de leden van de toneelgroep, zowel binnen de toneelgroep als van het publiek. Zelfrespect is een expliciet thema: acceptatie en een positievere kijk ontwikkelen op de eigen situatie; daarover toneel maken en dat ook uitdragen aan derden. Spelers zeggen alleen positieve reacties van het publiek te hebben gekregen. In de toneelgroep is ook ruimte voor ontplooiing. De spelers kunnen ervaringen uit hun psychiatrische verleden verwerken, ze ontwikkelen meer zelfvertrouwen door het toneelspelen en ze leren beter om te gaan met hun eigen beperkingen. Ze kunnen ook nieuwe dingen leren, zoals theatertechniek of dansen.

Bij de padvindergroep gaat het zoals gezegd vooral om een leuke vrijetijdsbesteding in groepsverband. Contact is er vooral onderling in de groep en af en toe ook overbruggend met andere padvinders op de regionale bijeenkomsten. In de subgroepen is aandacht voor respect en waardering in de zin van de padvinderswet: eerbied voor zichzelf en anderen. Tijdens de gezamenlijke activiteiten, de maaltijden en het koffie drinken leren de vrijwilligers de deelnemers om respect voor elkaar op te brengen. De deelnemers kunnen zich ontplooien omdat ze er met andere omgangsvormen en regels te maken krijgen dan ze gewend zijn. Ze leren ook samen te werken in de groep, bijvoorbeeld aan een kampkrant.

Bij *Theatergroep Maatwerk* worden de deelnemers aan de toneelgroep streng geselecteerd. Voor degenen die worden toegelaten heeft dit als voordeel dat hun spel zeker gewaardeerd wordt. Men wil respect afdwingen bij het publiek door te laten zien dat een beperking een meerwaarde kan zijn. De selectie maakt dat de acteurs trots zijn dat ze mee mogen doen. De reacties van het publiek zijn overwegend positief. In een enkel geval is er sprake van een negatieve reactie van een kind. In Maatwerk is veel ruimte voor ontplooiing van talenten op het gebied van zang, dans en toneelspel.

Initiatieven met een buurt- of buurtoverstijgende oriëntatie

4

In dit hoofdstuk bekijken we initiatieven in de buurt of daarbuiten in de bredere samenleving waarbij mensen met en zonder beperkingen op verschillende manieren met elkaar in contact komen of samenwerken. Verschillende informanten geven aan dat ze het moeilijker vinden om activiteiten te organiseren waarbij ontmoeting tussen verschillende groepen buurtbewoners centraal staat, dan om doelgroepspecifieke activiteiten te organiseren. Een ander probleem is dat zorg- en welzijnsorganisaties bij aanbestedingen soms elkaars concurrenten zijn, wat tot onderlinge spanningen kan leiden. Een heldere taakverdeling tussen organisaties en respect voor elkaars expertise en werkwijzen is belangrijk. Zo hebben MEE en Surplus Welzijn in Breda een duidelijke taakverdeling afgesproken: MEE organiseert in Breda zelfhulpgroepen voor tieners en jongvolwassenen met autisme, Surplus Welzijn organiseert activiteiten voor deze jongeren op het gebied van vrije tijd en ontmoeting.

Mensen met een verstandelijke beperking mengen volgens geïnterviewde welzijnswerkers makkelijker met ouderen maar ook met kinderen, vermoedelijk doordat ze qua ontwikkelingsniveau beter op elkaar aansluiten. Een interessant voorbeeld is een initiatief waarbij ouderen en mensen met een verstandelijke beperking die bingo en sjoelen leuk vinden, samen deze spelletjes spelen. De ouderen helpen de deelnemers met een verstandelijke beperking bij het invullen van de bingokaart.

Werkprojecten en creatieve projecten zoals zang, dans, spelletjes en kerkdiensten, lenen zich goed voor menging (Smit, 2008). Internetcursussen daarentegen zijn minder geschikt om buurtbewoners met en zonder verstandelijke beperking te mengen; de niveauverschillen zijn te groot. Over mensen met een psychiatrische beperking bestaan minder duidelijke beelden bij de geraadpleegde welzijnsorganisaties over wat mogelijke vormen van mengen zijn.

We bespreken hierna vijf projecten.

1. De sociale onderneming Coffyn: het gaat hier om een vorm van omgekeerde integratie. Cliënten van zorginstelling Pluryn hebben bij Coffyn hun dagbesteding. Ze werken in het koffiëatelier, assisteren bij proeverijen en workshops en werken in de bediening. Bij hun werk in de bediening komen ze in contact met klanten,

waardoor overbruggende contacten ontstaan en gewerkt kan worden aan wederzijdse waardering en respect.

2. Koor Onbeperkt Talent van de Welstede Welzijnsgroep: dit koor is gemengd; het bestaat uit leden met en zonder beperking. Het type beperking maakt niet uit, het koor is voor iedereen toegankelijk. Primair is het koor bedoeld om mensen met een beperking de gelegenheid te geven om in een koor te zingen. Reguliere koren blijken vaak onvoldoende toegankelijk te zijn voor mensen met een beperking. Ten tweede wil men graag uitdragen dat bij zingen een beperking helemaal geen rol speelt. Dit doet men door goede, luisterwaardige optredens te verzorgen. Het hoeft niet perfect te zijn, het is ten slotte een amateurkoor, maar het publiek moet plezier beleven aan het optreden en niet primair uit liefdadigheid komen luisteren.
3. Een drietal diensten aangepast aan kerkgangers met een verstandelijke beperking: volgens geraadpleegde deskundigen speelt de kerk een belangrijke rol in het leven van mensen met een verstandelijke beperking. Het aanbieden van toegankelijke kerkdiensten blijkt belangrijk te zijn om hen erbij te betrekken. Een belangrijk, positief neveneffect is dat kerkdiensten die aansluiten bij de ervaring van mensen met een verstandelijke beperking ook beter toegankelijk zijn voor kinderen dan de reguliere diensten. Trouwe kerkgangers met en zonder beperking waarderen de bijzondere, gastvrije sfeer tijdens de diensten.
4. Milieu-educatiecentrum en zorgboerderij De Ulebelt: bij De Ulebelt werken beroepskrachten, vrijwilligers en arbeidsreïntegranten. De reïntegranten zijn mensen met een lichamelijke, psychiatrische en/of verstandelijke beperking die via een activeringstraject bij De Ulebelt terecht zijn gekomen.
5. Klusproject Wijk voor Wijk in een Vogelaarwijk: dit is een vrijwilligersorganisatie die sinds januari 2008 werkt aan de leefbaarheid en sociale samenhang in een van de 'prachtwijken'. Dit doen ze door mensen met een ggz-indicatie en met een lichte verstandelijke of lichamelijke beperking een arbeidsreïntegratieplaats te bieden in het klusproject.

Per project gaan we in op de specifieke kenmerken en de opbrengsten in termen van contact, respect, waardering en ontplooiing. In de laatste paragraaf vergelijken we de verschillende projecten met elkaar.

Sociale onderneming Coffyn

Coffyn is een sociale onderneming in de Commanderie, een historisch pand in Nijmegen, in 2001 opgezet door zorgorganisatie Pluryn. Coffyn biedt dagbesteding aan mensen met een beperking en kent drie bedrijfsonderdelen: (1) het koffiëatelier waar deelnemers koffie na branding malen en verpakken, (2) de Plurynzaal waar workshops en proeverijen worden gehouden waarbij deelnemers assisteren en (3) de

Coffynzaal waar bezoekers kunnen genieten van het uitzicht op de Waal onder het genot van een kopje eerlijke koffie met wat lekkers. In de Commanderie zijn ook andere ambachtelijke bedrijven gehuisvest: een bierbrouwerij, een distilleerderij, *the chocolate bar* en twee restaurants: restaurant De Hemel en restaurant De Plaats. De verschillende bedrijven profiteren van elkaars bezoekersstroom. In het drinklokaal van Coffyn komen ook bezoekers die bij De Hemel hebben gegeten en vice versa. Daarnaast serveert Coffyn bijvoorbeeld bij de koffie bonbons van de chocolate bar. Bij Coffyn werken ten tijde van het onderzoek tien betaalde krachten en 35 mensen met overwegend een verstandelijke beperking. Sommige deelnemers komen maar een dagdeel per week, anderen werken er fulltime. Een aantal deelnemers loopt een paar weken stage bij Coffyn, anderen werken er al acht jaar. Dagelijks werken er maximaal 26 mensen met een beperking met vier begeleiders.

Contacten

De meeste deelnemers werken graag bij Coffyn, bij voorkeur in de bediening. Sommigen werken samen met vrienden die ze al bij andere activiteiten hadden leren kennen. Het contact tussen klant en deelnemer is doorgaans vluchtig, je praat immers meestal niet uitgebreid met iemand die je bedient. Bovendien, aldus een van de bedienenden:

Ze zijn ook niet allemaal spraakzaam, sommigen hebben een gesloten blik. Je weet dan ook niet of ze het prettig vinden dat je een praatje met ze maakt.

Respect en waardering

Verschillende klanten geven aan dat ze het fijn vinden om iets goeds te doen, ook al is dat niet hun hoofdrede voor het bezoek aan Coffyn. Het is toch maar mooi dat mensen met een beperking bij Coffyn kunnen werken, zij maken dat als klant mede mogelijk. Een voorbeeld van een observatie tijdens het onderzoek:

Een man gaat aan een tafeltje bij het raam zitten, hij belt eerst en leest dan een magazine. Ik (onderzoeker) schuif bij hem aan. Hij blijkt in het stadhuis te werken op de afdeling beveiliging. Hij heeft Coffyn een tijd terug bij toeval leren kennen toen hij bij restaurant De Hemel was. Hij zegt: 'Coffyn is een leuke tent. Er is een goede sfeer: de rust is prettig, geen tempo. Je wordt lekker jezelf gelaten. Je hoeft je niet aan te passen. En de koffie is veel lekkerder dan op het stadhuis, dat kan ik je wel vertellen. De bediening vind ik leuk, spreekt aan. Dat speelt ook wel mee (korte pauze). Je zit hier en je hebt het idee iets goeds te doen zonder dat je er iets voor hoeft te doen.

Ook de deelnemers vinden het klantcontact belangrijk. Ze vinden het leuk en stimulerend om te horen dat ze het goed hebben gedaan. Als mensen dingen vragen die ze niet begrijpen of waar ze niet direct een antwoord op weten, roepen de meeste deelnemers de hulp van één van de begeleiders in. Een deelnemer aan het koffieatelier is wat minder positief:

Krijg je ook leuke reacties?

Ja.

Wat zeggen mensen dan?

Bedankt, het was gezellig, tot ziens.

Oké, krijg je ook minder leuke reacties?

Ja, domme uitspraken.

Wat zijn domme uitspraken?

Ik vind het niet zo'n goede bediening. Dat is niet leuk, ik doe toch mijn best.

Ja, dat is niet zo leuk. Wat doe je als mensen dom doen?

Dan ga ik naar begeleiding, die lost het op.

Navraag bij de begeleidster leert dat dit probleem zich vaker voordoet. Het betreft dan klanten die niet door hebben dat Coffyn een sociale onderneming is die dagbesteding biedt aan cliënten van Pluryn. De begeleidster die erbij wordt geroepen legt dit dan uit aan de klant. 'We schenken hier goede koffie maar klanten moeten zich wel een beetje aanpassen.' Als klanten horen hoe de vork in de steel zit, is het vaak ook geen probleem meer. De meeste klanten weten ook van tevoren via mond-tot-mondreclame dat bij Coffyn mensen met een verstandelijke beperking werken en vinden dit positief. Coffyn heeft veel vaste klanten die weten hoe het bij Coffyn werkt.

Ontplooiing

Deelnemers hebben eens per maand een trainingsdag en daarnaast begeleidingsgesprekken. De meeste deelnemers beginnen in het koffieatelier met het wegen en inpakken van koffie om geleidelijk aan ook andere dingen te gaan doen, als ze dat willen. Enkele deelnemers vinden het (nog) eng om in de bediening te werken of hebben (nog) geen ambitie op dit vlak. Omdat de prestatiedruk niet zo hoog is, kunnen deelnemers meekijken bij voor hen nog onbekende activiteiten en ook uitproberen of het wat voor hen is.

Eén van de deelnemers wil bijvoorbeeld leren spreken voor groepen. De afspraak is dat ze eerst bij een workshop aanwezig is, zodat ze kan zien hoe het werkt. Een vervolgstap kan zijn dat ze een keer wat vertelt tijdens een workshop. Bij Coffyn wil men dat deelnemers niet alleen nieuwe vaardigheden leren maar ook hun eigen leerproces

leren bijsturen en zelfvertrouwen krijgen als het gaat om hun vermogen om nieuwe situaties het hoofd te bieden. Idealiter krijgt de deelnemer zelf de kans te ontdekken wat hij goed of fout doet. Maar door tijdgebrek komt het wel voor dat de begeleider bijvoorbeeld snel de fout van een deelnemer corrigeert. De nieuwe bedrijfsleider denkt dat op dit punt nog veel te verbeteren valt. Begeleiders zeggen nu nog te vaak: 'Dat kan hij toch niet', zonder het geprobeerd te hebben.

Kortom: er komen functionele overbruggende contacten tot stand op beperkte schaal en de omgekeerde integratie werkt positief: klanten en deelnemers ervaren Coffyn als een prettige ontspannings- respectievelijk werkplek.

Koor Onbeperkt Talent

Zangkoor Onbeperkt Talent bestaat ten tijde van het onderzoek uit 45 leden. Er zijn ongeveer evenveel mensen met als zonder beperking, allen blank, merendeels vrouwen van alle leeftijden. Er is meegezongen met drie repetities en tijdens de pauzes zijn informele gesprekjes met koorleden gevoerd. Daarnaast is de dirigent geïnterviewd en zijn twee optredens bijgewoond.

Contacten binnen het koor en met andere groepen

Koorleden maken onderling grapjes, wisselen nieuwtjes uit, helpen elkaar en trakteren als ze jarig zijn. Sommige koorleden komen er in het koor achter dat ze elkaars achterbuur zijn en vinden het prettig om hun burens wat beter te leren kennen. Andere koorleden hebben nieuwe vrienden opgedaan bij het koor.

Optredens van Onbeperkt Talent worden goed bezocht. Het koor is voor een deel afhankelijk van sponsoring en donaties. Dit biedt een kans om de lokale ondernemingen en particulieren te betrekken bij Onbeperkt Talent. Daarnaast onderhoudt Onbeperkt Talent contacten met andere koren die ze tegenkomen bij onder andere het jaarlijkse, regionale amateurkunstfestival. Zo nu en dan zingen ze ook samen met het reguliere koor van de dirigent. In Onbeperkt Talent is zowel sprake van persoonlijk onderling contact als van functioneel onderling en functioneel overbruggend contact.

Respect en waardering

Elkaar in je waarde laten en elkaar de helpende hand toesteken staan hoog in het vaandel bij Onbeperkt Talent. Vaak worden deelnemers met beperkingen door anderen opgehaald. Koorleden zijn trots op Onbeperkt Talent. Enthousiast worden recensies uitgeknipt uit de lokale kranten en aan koorleden, familie en anderen getoond. Koorleden (met een beperking) vinden het fijn dat hun aanwezigheid ertoe doet. Ze kunnen het niet zomaar laten afweten als ze toegezegd hebben om op te treden. Hun aanwezigheid telt. Voor sommigen was dat in het begin even wennen,

evenals voor hun begeleiders. Koorleden met en zonder beperkingen zeggen dat de beperkingen bij het zingen wegvallen en dat de leden met de meer beperkte zangkwaliteiten lang niet altijd degenen zijn met een verstandelijke en/of fysieke beperking. Een paar van de beste zangers van het koor hebben een beperking.

Het koor krijgt ook waardering en respect van begeleiders van koorleden en taxichauffeurs die koorleden komen brengen. De dirigent merkt dat het koor tegenwoordig veel serieuzer wordt genomen door de begeleiders dan in het begin. Ze zijn er nu van doordrongen dat het geen vrijblijvende bezigheid is voor hun cliënten. Regiotaxichauffeurs die koorleden komen ophalen, zijn ook bereid om te wachten tot een optreden is afgelopen, ook als het een beetje uitloopt. Dat was in het begin niet zo. Probleem is nog wel dat regiotaxi's regelmatig veel te laat of te vroeg komen⁴. Het koor krijgt tot slot ook positieve reacties en goede recensies in de lokale pers.

Ontplooiing

Dit project richt zich niet specifiek op het ontwikkelen van sociale competenties, maar op zingen. De dirigent moedigt talentvolle deelnemers aan om een keer een solo te zingen. De leden met een beperking durven dat vaak eerder dan de leden zonder beperking. De gezelligheid is in dit koor overigens even belangrijk als de prestatie. Een enkele keer gaat bij een optreden een liedje niet helemaal goed, maar al met al zijn de optredens oorstrelend en komen mensen niet alleen luisteren uit sociale overwegingen. Onbeperkt Talent hanteert geen selectiecriteria, behalve dat men gemotiveerd moet zijn. De teksten van de liedjes worden fonetisch gespeeld.

Inclusieve of aangepaste kerkdiensten

Er zijn drie aangepaste, interkerkelijke diensten bijgewoond in verschillende kerkgemeenten: een gemengde in een reguliere wijk, een aangepaste in een reguliere wijk en een aangepaste op het terrein van een zorginstelling. Na de diensten is er koffie gedronken met gemeenteleden. Met een voorganger en een aantal kerkgangers is informeel bij de voorganger thuis gesproken. Met een andere voorganger is uitgebreid gesproken na de dienst.

Gemengde kerkdiensten worden vaak maar eens per kwartaal georganiseerd. Op de vraag waarom dit zo is, zeggen twee organisatoren dat het veel voorbereidingstijd kost om een dienst met kerkgangers met een verstandelijke beperking voor te bereiden en dat de diensten ook leuk moeten blijven voor de reguliere kerkgangers. Naast deze kwartaaldiensten houdt een aantal kerken in samenwerking met één of meer zorgorganisaties eens per maand of elke zondag aangepaste diensten voor mensen met een beperking. Deze diensten staan ook open voor

4 Dit was ook een knelpunt bij de scouting.

kerkgangers zonder beperking. Na de diensten is er altijd gelegenheid om koffie te drinken en na te praten.

Aangepaste diensten duren korter, kennen meer vaste rituelen en een kortere preek en er wordt meer gezongen dan anders. Er zijn veel kerkgangers met een verstandelijke beperking aanwezig. Kinderen mogen er gedurende de hele dienst blijven. Bijbelteksten worden vereenvoudigd verteld of weergegeven. Er wordt gebruik gemaakt van ondersteunende communicatiemiddelen: een PowerPoint presentatie en pictogrammen in de liturgieboekjes. Voorgangers maken expliciet contact met de kerkgangers met een beperking. Bijvoorbeeld door hen groepsgevijs een vraag te stellen. De taal is over het algemeen eenvoudiger en gebeurtenissen uit de Bijbel worden in de onvoltooid tegenwoordige tijd verteld. Dit doet de voorganger omdat de mensen met een verstandelijke beperking die de diensten bezoeken, vaak geen tijdsordening kunnen aanbrengen. Ze hebben geen besef van verleden of toekomst maar leven in het heden. Mensen met een verstandelijke beperking krijgen een rol in de dienst. Ze steken de paaskaars aan, brengen de Bijbel binnen en collecteren, al dan niet ondersteund door een andere kerkganger. Vooral het samen zingen vinden kerkgangers met en zonder beperking leuk. Zangvieringen worden beter bezocht dan vertelvieringen.

Contacten

Vooral het koffiedrinken na afloop van een dienst is het moment waarop contact onderhouden wordt. Vrijwilligers en kerkgangers zonder beperking helpen degenen met een beperking bijvoorbeeld door een kop koffie of thee in te schenken voor degenen die dat zelf niet kunnen. Men wisselt nieuwtjes uit, dat gaat van huwelijken, verjaardagen en sterfgevallen en vakanties tot andere kleine en grote gebeurtenissen van de afgelopen week. De kerkgangers met een lichte verstandelijke beperking gaat dit goed af. Vrijwilligers met een beperking die meehelpen met een dienst, maken tijdens het koffiedrinken ook afspraken met anderen die betrokken zijn bij het organiseren van de dienst. Er is dus op beperkte schaal sprake van (overbruggend) contact.

Mensen met een verstandelijke beperking worden bij diensten geaccepteerd zolang er niets van hun beperking te merken is, zo blijkt uit lopend onderzoek onder begeleiders naar de sociale integratie in de geloofsgemeenschap (persoonlijke communicatie, geïnterviewde voorganger). Men vindt het niet erg als mensen met een beperking bij een gewone dienst zijn zolang ze de boel niet 'verstoren', bijvoorbeeld door tijdens de dienst rond te lopen of zich luidkeels te uiten met keelklanken, hard lachen of huilen. Voorgangers proberen soms de gastvrijheid van reguliere kerken te vergroten door niet alleen te wijzen op het recht van mensen met een beperking om deel te nemen aan reguliere diensten – we zijn allemaal immers gelijk voor God – maar er ook op te wijzen dat mensen zonder beperking wat kunnen leren van mensen met een verstandelijke beperking.

Een geïnterviewde voorganger over de meerwaarde van aangepaste diensten waar mensen met en zonder beperking welkom zijn:

Mensen met een verstandelijke beperking zijn een verrijking voor anderen omdat ze je alert maken op kanten van het geloof die je als rationeel ingestelde persoon dreigt te verliezen. Ze geloven niet met het verstand maar met het hart. Ze weten mensen vaak te ontroeren in hun blijdschap maar ook in hun woede. Daar kan je van leren. Je leert niet van mensen die hetzelfde zijn. Als je wilt leren, dan moet je samen zitten met andersoortige mensen.

Ook anderen houden dit pleidooi. Tanja Demper van het project Kerkplein Rotterdam zegt bijvoorbeeld: 'Mensen met een beperking zijn vaak ontwapenend met hun openhartige vragen, ze doen gezellig mee aan activiteiten, ze zijn niet berekend op negativiteit.'

Er zijn echter ook schaduwzijden aan de geïntegreerde kerkactiviteiten, die tot voorzichtigheid manen. Omdat mensen met een ernstige verstandelijke beperking veel onaangepast of onbegrepen gedrag vertonen, achten voorgangers geïntegreerde diensten voor mensen zonder beperking belastend en wil men de frequentie beperkt houden tot eens per kwartaal.

Een knelpunt dat contact bemoeilijkt is het gebrek aan vrijwilligers en professionele krachten om mensen met beperkingen te begeleiden naar de diensten. In zorginstellingen is er in het weekend doorgaans geen personeel om mensen naar vrijetijdsactiviteiten te brengen.

Respect en waardering

Deelnemers worden zachtmoedig gecorrigeerd als ze te veel lawaai maken of te veel rondlopen, meestal door familieleden of begeleiders. Bij aangepaste diensten wordt dit gedrag binnen bepaalde grenzen geaccepteerd, bij gemengde diensten getolereerd. De geïnterviewde voorganger denkt dat de acceptatie groter is wanneer kerkgangers zonder beperking zich realiseren dat rondlopen, bewegen en geluid maken voor de niet-praters onder de kerkgangers de manier is waarop ze zich kunnen uiten. Ze kunnen hun ervaringen alleen fysiek en/of associatief ordenen in tegenstelling tot de meeste mensen die hun ervaringen ook associatief, symbolisch en cognitief kunnen ordenen.

Mensen met een beperking nemen rollen en taken op zich die normaliter zijn weggelegd voor kerkgangers zonder beperking. Als dit goed verloopt, levert het hen waardering en respect op, ook van kerkgangers zonder beperking. Men laat zien dat men naar vermogen een bijdrage levert.

Ontplooiing staat niet voorop bij de diensten, afgezien van het feit dat bezig zijn met geloof of levensbeschouwing op zichzelf al als ontplooiing kan worden

beschouwd. Doordat kerkleden met een beperking verschillende taken vervullen tijdens de diensten worden ze wel in staat gesteld nieuwe ervaringen op te doen en nieuwe dingen te leren.

Educatief bezoekerscentrum en zorgboerderij De Ulebelt

De Ulebelt is een milieu-educatiecentrum met een zorgboerderij middenin een Vinexwijk in Deventer. De missie van De Ulebelt is om jong en oud bekend te maken met een duurzame levensstijl vanuit een humanistische mensvisie. De Ulebelt is laagdrempelig, iedereen kan er binnenlopen en meehelpen bij het verzorgen van de dieren en het onderhoud van de tuinen. Verder kunnen bezoekers in één van de siertuinen zitten, een huifkartochtje maken, een boerderijles volgen, een drankje drinken (alleen op zondag) of deelnemen aan de vele projecten of evenementen als het Oogstfeest, het Midwinterfeest, de dag van de biologische landbouw en het klusproject. Op een evenement komen tussen de 4000 en 5000 bezoekers af.⁵

De Ulebelt wordt ten tijde van het onderzoek gerund door tien beroepskrachten, 93 vrijwilligers en negen arbeidsreïntegranten uit Deventer. Een deel van de vrijwilligers helpt alleen bij evenementen. De reïntegranten zijn mensen met een lichamelijke, psychiatrische en/of verstandelijke beperking die via de Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen (UWV), reïntegratiebedrijf Sallcon of de gemeente bij De Ulebelt terecht zijn gekomen. Doel is werknemersvaardigheden op te doen en weer onder de mensen te komen. Na de intake volgt een proefperiode van twee maanden waarin wordt gekeken of De Ulebelt een geschikte leerwerkplek is voor de deelnemer. Reïntegranten moeten net als vrijwilligers affiniteit hebben met natuur en milieu, de missie van De Ulebelt onderschrijven en klantvriendelijk zijn. Anders dan vrijwilligers hoeven zij niet zelfstandig te kunnen werken.

Er wordt niet gewerkt vanuit een welomschreven reïntegratiemethodiek of visie. Uitgangspunt is dat in principe iedereen welkom is om bij De Ulebelt te komen werken en dat naar mogelijkheden wordt gekeken, niet naar de beperkingen. De meeste beroepskrachten hebben ook geen ervaring met het werken met de doelgroep.

Afhankelijk van hun interesses en mogelijkheden werken reïntegranten achter de balie, verzorgen dieren, begeleiden kinderen, verwijderen onkruid, maken schoon en staan bezoekers te woord, ontwikkelen leskisten voor schoolklassen, enzovoort. Bij binnenkomst zijn ze soms sociaal angstig. Ze vinden het volgens de vrijwilligerscoördinator vaak eng om met mensen te praten, maar ze willen dit wel leren. Dat moet ook wel, want bij De Ulebelt staat bezoekerscontact voorop. Sociale vaardigheden ontwikkelen, grenzen (opnieuw) leren kennen en leren aangeven,

5 Beleidsplan De Ulebelt 2008-2012.

werken aan zelfvertrouwen en onder de mensen komen zijn doelstellingen waaraan zij werken.

We hebben bij De Ulebelt uitgebreid gesproken met de vrijwilligercoördinator en kort met vier vrijwilligers en drie reïntegranten tijdens de rondleiding over het terrein en daarna met het theedrinken. Het bleek niet mogelijk om relevante activiteiten te observeren in verband met de zomerstop.

Contact

Bij De Ulebelt staat het functionele overbruggende contact met bezoekers centraal. Het gaat er immers vooral om bezoekers te leren hoe ze duurzaam kunnen leven door hen bijvoorbeeld te leren materiaal te hergebruiken, of om regenwater te gebruiken in plaats van kraanwater. De Ulebelt streeft naar een bezoekerstal van 60.000 op jaarbasis (beleidsplan De Ulebelt 2008-2012). Men kan daarbij gebruikmaken van bezoekersstromen van andere organisaties die op het terrein zijn gevestigd, bijvoorbeeld de naschoolse opvang. Deelnemers aan die opvang en hun ouders komen ook op de kinderboerderij.

De interactie tussen mensen met en zonder beperking loopt volgens de coördinator niet anders dan met anderen. Mogelijk speelt hierbij een rol dat reïntegranten vaak niet zichtbaar wat mankeren en een klantvriendelijke houding hebben aangeleerd. Het contact met bezoekers is bovendien niet erg intensief dus het is ook maar de vraag of bezoekers doorhebben dat de reïntegranten die hen te woord staan een beperking hebben. Daarbij is hun aantal ook klein, zeker op het totale aantal vrijwilligers.

Respect en waardering

Reïntegranten krijgen waardering en respect van bezoekers en collega's bij De Ulebelt. Ze krijgen de ruimte om geleidelijk weer mee te gaan doen: eerst door de kunst af te kijken bij de vrijwilliger aan wie ze in het begin gekoppeld worden. Later door zelf vragen van bezoekers te beantwoorden en hen te helpen bij bijvoorbeeld het verzorgen van dieren. Dit levert in eerste instantie zelfvertrouwen op, ze ervaren dat ze wat kunnen en daarnaast hebben ze contact met bezoekers. Tijdens de rondleiding op De Ulebelt is gesproken met een reïntegrant met psychiatrische problematiek die als leerpunt heeft om af en toe ook gewoon te genieten en zich niet de hele tijd af te vragen of anderen haar wel waarderen. Zij is als kind veel gepest met haar figuur. Dat verklaart volgens haar waarom ze zoveel behoefte heeft aan waardering van anderen. Door zich te storten op vrijwilligerswerk en keihard te werken, probeerde ze de waardering van anderen te verdienen. Maar het was nooit genoeg. Bij De Ulebelt voelt ze zich thuis: 'Je wordt hier geaccepteerd zoals je bent. Mensen hebben geen oordeel over je, je kunt zijn wie je bent.' De open, accepterende sfeer vindt ze het leukste aan De Ulebelt. Of ze bij De Ulebelt kan blijven,

is echter onzeker. Van het reïntegratiebedrijf moet ze op zoek naar een reguliere baan nu ze haar leerdoelen heeft bereikt. De Ulebelt wil haar graag houden maar kan haar geen betaalde baan bieden.

Waardering van bezoekers uit zich concreet in een bedankje als reïntegranten een vraag hebben beantwoord of uitleg hebben gegeven over hoe je een bepaald dier verzorgt of hoe je een klus opknapt. Waardering is ook merkbaar wanneer bezoekers aandachtig luisteren als een reïntegrant een praatje houdt of een compliment geven voor een mooi afgewerkte leskist.

Ontplooing

Het stapsgewijs werken aan leerdoelen staat bij reïntegranten centraal. Bij De Ulebelt zijn zeven reïntegranten voor sociale activering, twee bereiden zich voor op een reguliere werkplek. Sommigen van hen zijn sociaal angstig. Ze hebben jaren thuis gezeten en weinig contact met mensen gehad. De reïntegranten moeten bij het bezoekerscentrum van De Ulebelt in voorkomende gevallen ook bezoekers te woord kunnen staan. In het begin hoeven ze niet alles te kunnen of te weten, maar ze moeten de bezoeker wel klantvriendelijk kunnen doorverwijzen naar een collega. Dus dingen durven zeggen als: Ik weet het niet precies, ik haal er even een collega bij die u er meer over kan vertellen.

Als het vragen beantwoorden van bezoekers gemakkelijk gaat, is een volgende stap: bezoekers begeleiden bij lessen. Bij boerderijlessen worden na het verhaal van de beroepskracht de kinderen opgesplitst in groepjes. Deze groepjes worden begeleid door vrijwilligers en reïntegranten. De eerste keer doen ze het samen, de vrijwilliger leert de reïntegrant hoe je kinderen uitlegt waar de melk vandaan komt of hoe ze een konijn moeten aaien zonder het dier pijn te doen. Daarna doen ze het alleen. Een volgende stap is voor sommigen om korte praatjes te houden voor groepen. Hoe ver iemand komt, hangt af van het beginniveau, wat een reïntegrant wil en de duur van het traject. Trajecten variëren in duur van drie maanden tot anderhalf jaar.

Bij de balie van De Ulebelt kunnen reïntegranten leren om structuur aan te brengen in hun werk, onder druk te werken, werktaken te organiseren, samen te werken met anderen, bezoekers vriendelijk te woord te staan, administratieve taken af te handelen, op tijd te komen en de telefoon te beantwoorden. Reïntegranten kunnen deze vaardigheden in hun eigen tempo ontwikkelen.

Klussenproject Wijk voor Wijk

Wijk voor Wijk biedt mensen met een ggz-indicatie en met een lichte verstandelijke of lichamelijke beperking een arbeidsreïntegratieplaats in Dordrecht. De deelnemers van Wijk voor Wijk, medewerkers zoals Wijk voor Wijk ze noemt, worden begeleid

door twee beroepskrachten. De medewerkers vormen een afspiegeling van de wijkpopulatie qua leeftijd, sekse en etnische achtergrond. Het aantal medewerkers varieert van acht tot veertien. Medewerkers werken samen met vrijwilligers, buurtbewoners of mensen van buiten de wijk die zich op een zinvolle manier willen inzetten voor de maatschappij. Ze werken soms alleen, maar vaker werken ze in groepjes van twee tot vier personen.

Wijk voor Wijk is een duidelijk voorbeeld van 'de lamme helpt de blinde' (Linders, 2010): de medewerkers bieden hulp aan kwetsbare groepen: ouderen, alleenstaanden met kinderen, ggz-cliënten of mensen die tijdelijk hulp nodig hebben. De medewerkers helpen buurtbewoners met bijvoorbeeld tuinonderhoud, schilderen en het organiseren van buurtfeesten.

Wijk voor Wijk werkt vraaggestuurd; wordt er een dienst gevraagd die men nog niet aanbiedt, dan kijkt men intern of en hoe de klus gedaan kan worden. Er zijn echter wel grenzen aan wat Wijk voor Wijk doet: betegelen van tuinen doet ze bijvoorbeeld niet, een schutting plaatsen weer wel.

Een belangrijk uitgangspunt van Wijk voor Wijk is dat ze niet met bijvoorbeeld alleen mensen met een verstandelijke beperking werken maar ook met mensen met een psychiatrische of een lichamelijke beperking. De initiatiefnemer van Wijk voor Wijk die tevens trajectbegeleider is, legt uit waarom:

Werk je alleen met mensen met een psychische problematiek, dan zie je dat ze heel snel elkaars gedrag gaan versterken. Je krijgt dan cliëntgedrag. Als je werkt met medewerkers met verschillende achtergronden, dan zie je het cliëntgedrag heel snel verdwijnen. Dat merken we hier bij Wijk voor Wijk ook.

Wijk voor Wijk is een particulier initiatief dat samenwerkt met meerdere woningcorporaties, arbeids- en reïntegratiebureau's, welzijns- en begeleidingsorganisaties. Zo heeft woningbouwvereniging Interstede ervoor gezorgd dat Wijk voor Wijk zich in het souterrain van een flat kon vestigen in de wijk Crabbenhof. De gemeente Dordrecht is een belangrijke opdrachtgever en subsidieverstrekker. In opdracht van de gemeente ruimen medewerkers van Wijk voor Wijk het zwerfvuil op dat buurtbewoners op straat gooien. Ze maken zo heel direct zichtbaar wat Wijk voor Wijk toevoegt aan de buurt. Andere samenwerkingspartners zijn: woningstichting Woonbron, Dordtse Welzijn Organisatie (DWO), stichting Gemiva (werkgever van woonbegeleiders van medewerkers), stichting De Grote Rivieren, Olympia uitzendbureau, USG Restart, Alexander Calder, Servicepunt Arbeid, SagEnn, Sociale Dienst Drechtsteden en Zorgnetwerk Crabbenhof/ Wielwijk. De samenwerking met andere partijen verloopt soms stroef, vooral als het gaat om het financieren van begeleidingstrajecten. Samenwerking is volgens de projectleider een goede manier om de beeldvorming over buurtbewoners met een beperking positief te beïnvloeden. De

projectleider: 'Samenwerkingspartners waren sceptischer over de formule van Wijk voor Wijk dan de buurtbewoners'. Wijk voor Wijk beïnvloedt niet alleen de beeldvorming van burgers maar meer nog die van organisaties en professionals, stelt hij.

Wijk voor Wijk beoogt verbetering van de leefbaarheid en sociale samenhang in de buurt, arbeidsrehabilitatie of arbeidmatige dagbesteding (niet voor alle medewerkers is regulier werk haalbaar) en positieve beïnvloeding van beeldvorming en integratie van groepen. Aan deze doelstellingen zijn geen prestatie-indicatoren gekoppeld en er is ook geen onderzoek verricht naar de effectiviteit van Wijk voor Wijk.

De vrijdag voor de zomervakantie van het project is er meegeluncht met de beroepskrachten en medewerkers en er zijn vier medewerkers en een beroepskracht geïnterviewd. Daarnaast zijn er aanvullende data verzameld en gebruikt, onder andere het rapport Wijk voor wijk: praktijkvoorbeeld van MOVISIE (Rozema, 2008).

Contact met klanten

Het contact tussen mensen met beperkingen en andere buurtbewoners is sinds de start van het project verbeterd, stelt de projectleider. Buurtbewoners, vooral klanten, maken nu af en toe een praatje met medewerkers in plaats van zich afwachtend en wantrouwend op te stellen. Dankzij Wijk voor Wijk leren ze elkaar kennen; bovendien is dit contact overwegend positief doordat de medewerkers zichtbaar bijdragen aan de verbetering van de wijk. Ze maken zich nuttig waar sommigen van hen eerst rondhingen op straat. Dankzij de bedrijfskleding die ze dragen en het busje met bedrijfslogo, zijn deelnemers goed herkenbaar als medewerkers van Wijk voor Wijk.

Naast positieve reacties krijgen ze af en toe ook kritiek. Soms moeten ze onderhandelen met de klant, bijvoorbeeld als deze bij aankomst wil dat de medewerker iets anders doet dan van tevoren telefonisch was afgesproken. Een ander probleem waarmee medewerkers moeten leren omgaan, is dat sommige klanten het tarief te hoog vinden en proberen af te dingen. De projectleider:

We zeggen soms: die klus kost twee uur, de prijs is vier euro per medewerker per uur. Dan vragen klanten wel eens of het niet sneller kan. We leren medewerkers dan te zeggen dat ze langzamer werken dan professionals, voor hen is het dagbesteding of arbeidsreïntegratie, maar dat ze ook vele malen goedkoper zijn dan professionals. Vaker is het moeilijk in te schatten hoe lang de klus duurt. Als klanten dan zeggen: we hebben maar voor twee uur geld, dan leren we medewerkers te zeggen: dan werken we twee uur, zegt u maar wat u het belangrijkste vindt dat gedaan wordt.

Eén van de eerste medewerkers over het contact met klanten (het gaat om een man met een psychiatrische beperking):

We hebben individuele gesprekken met de baas over contacten met burens als je aan het werk bent. Bijvoorbeeld, het is interessanter om te vragen: Hoe vindt u ons bedrijf functioneren? Kunt u met suggesties komen? Dat is beter dan boos worden als de klant ontevreden is. Het is belangrijk dat de klant tevreden is, dat wordt ook altijd nagegaan. De begeleiders vragen ernaar na een klus. Ze zeggen dan bijvoorbeeld: We hebben gehoord dat de klant heeft gezegd dat hij het niet goed doet, of ik had het anders gedacht. De klant is ook niet altijd duidelijk. We leren dan dat je moet vragen: Wat bedoelt u? Of: Bedoelt u zus of zo?

Gaat het ook wel eens mis (dat een klus wordt teruggegeven)? En speelt daarbij een gebrek aan sociale vaardigheden van de medewerker een rol?

We hebben nog niet meegemaakt dat een klus werd teruggegeven door gedrag van medewerkers. We hebben wel eens zelf een klus afgebroken op grond van asociaal gedrag van een klant.

Wijk voor Wijk draagt bij aan de leefbaarheid doordat door haar werkzaamheden de buurt er verzorgder uit ziet, ze houdt ook een aantal medewerkers van de straat die anders zouden rondhangen. Wijk voor Wijk lijkt er daarmee in te slagen om de beeldvorming over deelnemers met een beperking bij in ieder geval een aantal klanten positief te beïnvloeden. Hiermee is echter nog niet gezegd dat klanten een positiever beeld krijgen van mensen met een beperking in algemene zin, los van de mogelijkheid dat minder tevreden klanten een negatiever beeld van de medewerkers hebben ontwikkeld.

Contact met collega's

Belangrijker dan het contact met klanten en buurtbewoners vinden medewerkers het contact met collega's. Zoals een medewerker (met een verstandelijke beperking) aangeeft:

Leuk is wel dat je positieve reacties krijgt van klanten als: dank je wel voor wat je doet. Het leukste is het contact met collega's. Je zegt niet alleen hoi tegen elkaar maar je hebt ook wel eens een lolletje. Het contact met de begeleiders is ook heel leuk, maar we hebben geen contact met elkaar buiten het werk om.

Het contact met collega's is intensiever dan met klanten. Elke dag wordt er een uur lang gezamenlijk geluncht. Contacten tussen collega's worden gebruikt om vaardigheden te ontwikkelen, zodat medewerkers beter leren omgaan met soms lastige of kritische groepen klanten. Een medewerker die moeite heeft zijn grenzen aan te geven, wordt bijvoorbeeld bij een klus doelbewust gekoppeld aan een medewerker die erg eigenwijs is. Het antwoord van de projectleider op een vraag over de coördinatie van werkzaamheden is in dit verband ook veelzeggend:

Als medewerkers ergens gaan werken in een groepje dan wordt één persoon aanspreekpunt voor de klant en coördineert het werk. Welke eigenschappen en vaardigheden heeft deze persoon?

Het kunnen overzien van een klus, het zorgvuldig kunnen opmaken van de werkbond, afrekenen met de klant, sociaal vaardig handelen naar collega's en klant, ook in lastige situaties, in kunnen spelen op onvoorziene omstandigheden (bijvoorbeeld een klant die meer en/of andere werkzaamheden aandraagt dan afgesproken). Veelal wordt deze taak neergelegd bij medewerkers die deze vaardigheden/eigenschappen verder moeten ontwikkelen (met ondersteuning/controle door de beroepskracht of collega-medewerker). Het heeft, in het kader van ontwikkeling, weinig zin om deze taak neer te leggen bij iemand die al deze vaardigheden al beheerst.

Respect en waardering

Wijk voor Wijk lijkt een duidelijke bijdrage te leveren aan de waardering en het respect voor buurtbewoners met een beperking. In het begin waren buurtbewoners wat wantrouwig of afwachtend maar nu zijn de medewerkers van Wijk voor Wijk bekende gezichten. Buurtbewoners zien dat medewerkers zich nuttig maken in plaats van thuis op de bank te zitten of rond te hangen in de wijk. Waardering en respect voor zichzelf en van anderen krijgen medewerkers doordat ze zichtbaar een nuttige bijdrage leveren aan de leefbaarheid en sociale samenhang in de buurt.

Het resultaat van hun werkzaamheden is direct zichtbaar: een tuin ligt er weer netjes bij, het vuil is verwijderd. Dit zien en waarderen buurtbewoners, niet in de laatste plaats omdat de diensten van Wijk voor Wijk zo goedkoop zijn. Wijk voor Wijk krijgt meer aanvragen voor klussen dan ze aankan. Kortom, ze voorziet in een duidelijke behoefte van buurtbewoners. Buurtbewoners uiten regelmatig hun waardering door te zeggen dat de klus goed is gedaan, door te bedanken of door een fooi te geven.

Ontplooïing

Wijk voor Wijk werkt met de Individuele Rehabilitatiebenadering (IRB), een methode om mensen met psychiatrische beperkingen te ondersteunen bij het realiseren van hun toekomstwensen op het gebied van wonen, werken, leren, dagbesteding en sociale contacten. De methode bestaat uit drie stappen: (1) kiezen, de doelen worden in kaart gebracht; (2) verkrijgen, gekeken wordt wat de deelnemer nog moet leren en wat verder nodig is om gestelde doelen te realiseren; (3) behouden, het leren van vaardigheden die nodig zijn om het bereikte doel vast te houden. De effectiviteit van de IRB-methode is aangetoond voor het domein reïntegratie (IRB onderzoeksgroep, 2007). Wat betreft ontplooïing lijkt Wijk voor Wijk eveneens succesvol. Ontplooïing is ook een belangrijk aandachtspunt. Medewerkers werken aan een persoonlijk trajectplan. Dit is vaak gericht op het aanleren of verbeteren van sociale vaardigheden, de emotionele weerbaarheid, arbeidshouding en persoonlijke groei. Bijna alle medewerkers moeten bijvoorbeeld leren dat ze een klant voor een klus eerst een hand geven en zich voorstellen. Ook moeten ze vaak beter leren aangeven wat hun grenzen zijn. Binnen Wijk voor Wijk is er extra aandacht voor groepsdynamische processen en worden medewerkers gestimuleerd om na te denken over het eigen handelen, zo vertelt de projectleider. Dit blijkt ook uit het volgende antwoord van een medewerker met een psychiatrische beperking op een vraag tijdens een interview met hem over samenwerking:

Wordt door de begeleiding ook aandacht besteed aan samenwerking?

Ja, soms krijg ik opmerkingen die ik niet zo leuk vind en dan zegt Sara of Jan dat de persoon het misschien anders bedoelt. Je denkt meer na over wat anderen zeggen en wat je zelf zegt.⁶

Medewerkers leren ook vakgerichte vaardigheden als omgaan met materialen, houtbewerking en dergelijke. Maar het aanleren van een goede arbeidshouding is volgens de projectleider belangrijker dan het aanleren van vakgerichte vaardigheden. Het probleem van de meeste medewerkers is namelijk niet dat ze niet aan het werk komen maar dat ze hun baan niet kunnen vasthouden.

Wijk voor Wijk werkt zoals gezegd met de Individuele Rehabilitatiemethode en doet dit vooral *on the job*: tijdens een klus of zelfs tijdens een gezamenlijke lunch. Niet alle medewerkers vinden dat ze wat leren. Een medewerker (met een verstandelijke beperking) die als dagbesteding twee halve dagen bij Wijk voor Wijk werkt, reageert op de vraag of hij nieuwe dingen leert met: 'Nee, ik leer niets, ik werk alleen. Als je wat leert, leer je het je zelf. Je wordt daarin zogenaamd begeleid.'

6 Sara en Jan zijn fictieve namen.

Doorstroming naar regulier werk is nog beperkt, maar komt wel voor. Sinds de start van het project in 2007 tot augustus 2009 zijn 28 deelnemers *on the job* begeleid. Daarvan zijn er in die periode vijf doorgestroomd naar een reguliere baan en/of opleiding.

De drie projecten vergeleken

Bij de onderzochte buurt- en buurtoverstijgende initiatieven staat ontplooiing van deelnemers voorop en slaagt men er daarnaast aardig in om zwakke bindingen met collega's, klanten en bezoekers te realiseren. Dit blijkt uit het feit dat ze voldoende klanten of bezoekers weten te trekken en dat de vraag het aanbod van een project overstijgt. Het zangkoor Onbeperkt Talent neemt een bijzondere positie in, doordat het sterke bindingen tussen burgers met en zonder beperkingen weet te bewerkstelligen binnen en enigszins buiten Onbeperkt Talent. Dit verschil hangt vermoedelijk samen met het gemengde karakter van de activiteit. Onbeperkt Talent is het enige onderzochte initiatief dat een echt gemengd karakter heeft en waarvan de deelnemers onder een gemeenschappelijke identiteit werken aan een gemeenschappelijk doel. Wijk voor Wijk en De Ulebelt hebben in zekere zin ook een gemengd karakter – mensen met verschillende typen beperkingen werken met elkaar samen – maar hier staat individuele re-integratie voorop. Bij de sociale onderneming Coffyn is het gemengde karakter het minst omdat daar overwegend cliënten met een verstandelijke beperking arbeidsmatige dagbesteding hebben.

Daarnaast zijn de projecten ook belangrijk voor de deelnemers in termen van waardering. Deelnemers ervaren het als prettig dat hun inzet gewaardeerd wordt door publiek, begeleiders of klanten.

Conclusies en aanbevelingen

5

De centrale vraagstelling van dit onderzoek luidde: In hoeverre en op welke wijze dragen participatieprojecten bij aan burgerschap van mensen met een verstandelijke of psychiatrische beperking? Omdat het een kortdurend, oriënterend onderzoek betreft, zijn de conclusies noodzakelijkerwijs zeer tentatief. We kunnen alleen indicaties geven van mogelijke conclusies die men zou kunnen trekken na nader onderzoek. Omwille van de leesbaarheid laten we de noodzakelijke slagen om de arm in de zin van 'zou kunnen', 'mogelijk', et cetera hierna weg, maar de lezer moet deze er dus wel bij denken.

Allereerst kunnen we iets zeggen over de vraag in hoeverre de ijkpunten die wij hier voor de conceptualisering van burgerschap hebben gekozen – contact, respect en waardering, en ontplooiing – vruchtbaar zijn, in de zin dat ze als relevant ervaren betekenis geven aan burgerschap van mensen met beperkingen. Deze drie begrippen lijken inderdaad relevant, maar aan de hand van dit onderzoek willen we er toch een kleine amendering op plegen. Waardering is belangrijk maar anders dan contact en ontplooiing is het niet goed te organiseren. Een belangrijke vermoedelijke voorwaarde voor waardering is wél te organiseren, namelijk wederkerigheid. Eenzijdig hulp ontvangen ervaren mensen al snel als vernederend (Linders, 2010); het is gemakkelijker om hulp te ontvangen wanneer je zelf ook iets kunt geven. We bedoelen daarmee dat je mensen met een beperking de kans geeft om iets voor een ander te betekenen. Er lijkt vooral sprake van waardering wanneer er sprake is van wederkerigheid: wanneer zowel degenen met een beperking als degenen zonder zowel iets kunnen geven als kunnen ontvangen. Waardering is dus een belangrijk aspect van burgerschap, maar nog belangrijker als ijkpunt voor projecten is wederkerigheid. Hoewel we in dit exploratieve onderzoek geen harde verbanden kunnen aantonen, geeft dit onderzoek wel aanwijzingen dat wederkerigheid tot waardering kan leiden. Wederkerigheid kan dus – naast contact en ontplooiing – wel een ontwerpcriterium zijn: het is mogelijk om projecten zo in te richten dat mensen met een beperking niet alleen iets ontvangen maar ook iets geven. Dit verhoogt de kans dat deze mensen waardering en respect krijgen.

Contact is ook een belangrijk aspect van burgerschap, maar er zijn verschillende soorten contact te onderscheiden. Contact kunnen we splitsen in onderling versus overbruggend contact en in functioneel versus persoonlijk contact.

	Functioneel	Persoonlijk
Onderling	Functioneel contact tussen mensen met een beperking onderling	Persoonlijk contact tussen mensen met een beperking onderling
	De Firma Zorgbehang, Maatwerk, Onbeperkt Talent, De Ulebelt, Wijk voor Wijk	Scouting, Coffyn, Zorgbehang, Onbeperkt Talent
Overbruggend	Functioneel contact tussen mensen met en mensen zonder beperking	Persoonlijk contact tussen mensen met en mensen zonder beperking
	Maatwerk, De Firma Zorgbehang, Onbeperkt Talent, Coffyn, De Ulebelt, Wijk voor Wijk	Maatjescontact, Kerkdiensten

Persoonlijk overbruggend contact – meer direct van persoon tot persoon, zonder directe functionele aanleiding – is goed mogelijk maar lijkt kwetsbaar, vooral ook omdat wederkerigheid daar moeilijker te realiseren is. Wanneer je koffie serveert of iemand rondleidt door de kinderboerderij, geef je iets tastbaars waar de ander met aandacht en interesse op kan reageren en kan er dus wederkerigheid ontstaan. In een een-op-een-relatie is dit moeilijker, omdat dan meer van de kwaliteit van het persoonlijk gesprek afhangt.

Functioneel overbruggend contact – de ander ontmoeten in functie, bijvoorbeeld als serveerster of als rondleider op de kinderboerderij – lijkt gemakkelijker tot waardering en respect van de ander te leiden. Dit correspondeert met één van de voorwaarden voor positief contact volgens Allport (1954), namelijk dat er een functionele noodzaak tot samenwerking moet zijn. De betrokkenen ervaren het contact ook als wederkerig; deelnemers met een verstandelijke beperking krijgen soms negatieve reacties als de klagers niet op de hoogte zijn van hun verstandelijke beperking. Zijn klanten wel op de hoogte, dan genieten ze van het gevoel iets goed te doen voor een maatschappelijk achtergestelde groep. Dit compenseert mogelijk voor traagheid in de bediening. Het gevoel iets goed te doen is volgens Komter (2007) ook een belangrijk onderliggend motief voor wederkerig gedrag. Het kan veel voldoening geven om te weten dat je een ander tevredenheid of plezier geeft; dit noemen Tonkens et al. (2008) ‘weerkaats plezier’: het plezier een ander een plezier te doen. Dat kan bevorderen dat klanten hun eisen aan de bediening bijstellen, wetende dat de serveerster of ober een verstandelijke beperking heeft.

Ontplooiing is vooral van belang in het licht van wederkerigheid: de vraag is dan in hoeverre de deelnemers vaardigheden leren die van pas komen om

functioneel overbruggend contact goed vorm te kunnen geven. Aandacht voor ontplooiing in die zin – bijvoorbeeld beleefdheid en kunnen uitleggen bij Coffyn of De Ulebelt – ondersteunt het functionele overbruggende contact.

Terugkomend op de centrale vraagstelling – In hoeverre en op welke wijze dragen sociale participatieprojecten bij aan burgerschap van mensen met een verstandelijke of psychiatrische beperking – kunnen we dus concluderen dat deze vraag nadere specificatie behoeft. We moeten niet alleen onderscheid maken tussen verschillende aspecten van burgerschap, zoals we al bij aanvang deden, maar ook tussen vier verschillende soorten contact. Functioneel overbruggend contact heeft de beste kaarten om bij te dragen aan burgerschap, maar de andere drie zijn ook van belang. Ze hebben wel elk hun kwetsbaarheden en risico's. Vooral persoonlijk contact is kwetsbaar en vereist dus een goede inbedding vanuit een organisatie. Hieronder zullen we deze conclusies iets nader specificeren aan de hand van het materiaal uit de verschillende hoofdstukken.

Huiskameroriëntatie

Amsterdamse Vriendendiensten en *Best Buddies* zijn beide voorbeelden van overbruggend onderling contact. Bij Vriendendiensten krijgt de cliënt veelal veel aandacht en waardering van maatjes. Maar het contact is erg kwetsbaar, doordat het geheel afhankelijk is van de bereidheid en beschikbaarheid van het maatje. Als het maatje voortijdig afhaakt omdat de deelnemer niet voldoet aan de verwachtingen of wanneer het anderszins niet klikt, kan waardering in het tegendeel omslaan. In eenderde van de gevallen mislukt de match. Het is niet duidelijk hoe vaak dit op initiatief van het maatje of van de deelnemer gebeurt. En na een jaar is het contact in ieder geval weer afgelopen.

In het persoonlijke overbruggende contact dat bij Amsterdamse Vriendendiensten centraal staat, kunnen de deelnemers spelenderwijs sociale vaardigheden oefenen en zich ontplooiën. Het contact stelt hen in staat om weer buiten de deur te komen, vergroot hun vermogen om weer belangstelling te tonen voor een ander en even afgeleid te worden van de eigen problematiek. Het contact verloopt in eerste instantie vanuit het maatje naar de cliënt, maar kan afhankelijk van hoe het contact zich ontwikkelt wederkeriger van aard worden. Exacte gegevens op dit punt ontbreken. Vrijwilligers die meerdere maatjes gehad hebben, geven aan dat zij zowel eenzijdige als meer wederkerige contacten gehad hebben met maatjes. Ook bij Best Buddies is sprake van veel aandacht van het maatje voor de deelnemer. Het contact is minder eenzijdig gericht dan bij Amsterdamse Vriendendiensten, omdat buddy en cliënt elkaars adressen en telefoonnummers hebben en bij elkaar over de vloer komen. Maar dit lijkt meteen ook erg kwetsbaar: bij Best Buddies is

gebrek aan wederkerigheid een nog groter obstakel dan bij Vriendendiensten. De helft van de matchings mislukt, vaak doordat maatjes wederkerigheid missen in het contact, doordat ze aan iemand gekoppeld zijn die naar hun mening een te laag niveau heeft. Ontplooiend is het contact veelal wel: volgens de directeur van BBN leidt het Best Buddies contact ertoe dat deelnemers beter leren wat geven en nemen is in een vriendschapsrelatie. Hun vaardigheden op het sociale vlak nemen toe. Het deelnemen aan groepsactiviteiten samen met het maatje wordt gestimuleerd. In hoeverre dit leidt tot overbruggend contact buiten het directe contact tussen maatje en cliënt, is niet duidelijk.

Het maatjescontact biedt mensen de kans om zelfvertrouwen op te bouwen bij het ondernemen van activiteiten en hun sociale vaardigheden te verbeteren. Het maatje werkt als brug naar de samenleving. Eén maatje lijkt meestal niet voldoende om dit effect te bereiken, maar met opeenvolgende maatjes kan zelfstandige maatschappelijke participatie geleidelijk ontwikkeld worden.

Groepsoriëntatie

In de projecten met een groepsoriëntatie staat het onderling contact voorop: dit is veelal functioneel (men onderneemt samen iets en heeft daarin verschillende taken en rollen die het onderlinge contact bepalen) en in de *slipstream* daarvan ook persoonlijk: in de pauzes en na de bijeenkomst is er persoonlijk contact mogelijk, maar daar draait de activiteit niet om.

Bij *Theatergroep Zorgbehang* is sprake van veel waardering: zowel bij de toneelgroepleden onderling, als met het publiek voor de toneelgroep. Zelfrespect is een expliciet thema: acceptatie en een positievere kijk ontwikkelen op de eigen situatie; daarover toneel maken en dat ook uitdragen aan derden. Spelers zeggen alleen maar positieve reacties van het publiek te hebben gekregen. Dit lijkt een bescheiden vorm van wederkerigheid: de deelnemers geven een toneelvoorstelling aan het publiek en het publiek geeft aandacht en waardering terug.

Meedoen draagt ook bij aan ontplooiing: spelers verwerken in de toneelgroep bepaalde ervaringen uit hun psychiatrische verleden; ze werken aan meer zelfvertrouwen door toneelspel; ze leren hun eigen energiehuishouding beter de baas te worden. Persoonlijke ontwikkeling is gericht op nieuwe dingen leren door ze uit te proberen, van theatertechniek tot dansen of je lichaam tonen aan het publiek terwijl je je er altijd voor schaamde, en wanneer je dat terugziet het eigenlijk best goed vinden.

Samengevat: er is vooral veel onderling contact en beperkt functioneel overbruggend contact met het publiek. De geïnterviewden ervaren dit als positief. Er is weinig persoonlijk overbruggend contact.

Ook bij de scouting gaat het vooral om onderling contact. Er is weinig functioneel overbruggend contact. Binnen Scouting Nederland is er wel contact met 'gewone' padvinders, maar het is de vraag hoe overbruggend dat is. Het is meer zo dat de aanwezigheid van de padvinders met een beperking gerespecteerd wordt en dat ze bij bepaalde dingen hulp krijgen van jongere 'gewone' padvinders. Contact met derden is kwetsbaar doordat het van vrijwilligers afhankelijk is en ze er niet goed in slagen deze te werven en te behouden.

Er is weinig functioneel overbruggend contact en er is daardoor ook weinig wederkerigheid. Zoals boven gesteld lijkt vooral functioneel overbruggend contact een goede voorwaarde voor wederkerigheid. Er is wel aandacht voor respect en waardering maar meer in abstracte, algemene zin: eerbied voor zichzelf en anderen is één van de tien punten van de padvinderswet. Bij de scouting wordt deelnemers geleerd respect voor elkaar op te brengen.

Deelnemers leren bij de scouting andere regels en gebruiken dan ze gewend zijn. Verder zit ontplooiing vooral in het samen iets ondernemen, waarbij er goed op gelet wordt dat iedereen naar eigen vermogen bijdraagt of tot zijn recht komt en dat deelnemers niet op hun tenen hoeven te lopen.

Bij *Theatergroep Maatwerk* is er een strenge selectie om deel te nemen. Voor degenen die worden toegelaten heeft dit als voordeel dat hun spel zeker gewaardeerd wordt. Men wil respect afdwingen bij het publiek door te laten zien dat een verstandelijke beperking een meerwaarde kan zijn. Een goede prestatie neerzetten dwingt respect af, is het idee. De voorstellingen hebben niet de eigen beperking tot onderwerp maar gaan over algemene thema's. De strenge selectie maakt dat de acteurs er trots op zijn dat ze zijn geselecteerd.

Er is veel ruimte om eigen talenten op het gebied van zang, dans en toneelspel te ontwikkelen. Een enkeling van de acht geïnterviewden geeft aan dat hij door Maatwerk beter heeft leren omgaan met anderen. Het persoonlijke en functionele onderlinge contact verloopt niet altijd goed: er bestaan vriendschappelijke contacten binnen de groep, maar niet iedereen is tevreden over de sfeer binnen de groep. Er zijn klachten over roddel en herrie na uitbreiding van de groep. Er is weinig persoonlijk overbruggend contact, maar wel functioneel overbruggend contact met de buitenwereld. Dit is ook overwegend positief: de groep treedt regelmatig op, zelfs in het buitenland.

Buurt- of samenlevingsoriëntatie

Functioneel overbruggend contact staat centraal in buurt- of samenlevingsgerichte projecten. Persoonlijk overbruggend contact is er eigenlijk niet. Wederkerigheid lijkt hier het beste geregeld.

Bij Coffyn is in elk geval sprake van een bijdrage aan de zelfwaardering van het publiek. Het publiek ervaart het als fijn om iets goeds te doen door op deze plek in plaats van elders iets te gaan consumeren. Kleine moeite, goed gevoel, is de formule. Verder krijgen de deelnemers waardering van klanten, maar soms ook negatieve reacties, wanneer men niet weet dat het om mensen met een beperking gaat. Als de klanten dat eenmaal door hebben, is het geen probleem meer. Wederkerigheid functioneert dus alleen wanneer het publiek weet wat de eigen rol is en de rol van de cliënten. Bij Coffyn wordt er gewerkt aan het ontplooiën van vaardigheden, al vindt de bedrijfsleider dat dit nog beter kan. Door tijdgebrek wordt er bijvoorbeeld niet altijd op de goede manier gecorrigeerd en begeleiders zeggen naar haar mening te snel dat iemand iets toch niet kan. Onderlinge persoonlijk contacten zijn goed en intensief, contacten met klanten zijn alleen functioneel maar meestal wel positief.

Bij *Koor Onbeperkt Talent* ervaren deelnemers het als waardering dat ze er moeten zijn: het is belangrijk dat je er bent, je bent nodig. Dat was vooral voor begeleiders wel wennen. Betrokkenen vinden dat beperkingen wegvallen bij het zingen. Er is geen voorselectie, dus iedereen kan meedoen. Gezelligheid is even belangrijk als de muziek. Optredens verlopen niet altijd perfect, maar dat verwacht het publiek ook niet. Het persoonlijk onderling contact is goed en er is meer dan in de meeste andere projecten sprake van persoonlijk overbruggend contact: men leert ook mensen uit de buurt kennen omdat het buurtgericht is. Daarnaast is er ook functioneel overbruggend contact: omdat er sponsors nodig zijn, ontstaat er ook contact met bedrijven en particulieren. Dat ervaart men als positief.

Bij *de Kerk* worden deelnemers met een beperking wel geaccepteerd. Het contact is vooral persoonlijk en weinig functioneel gericht, waardoor wederkerigheid maar beperkt van de grond komt. Tijdens de diensten worden de mensen met een beperking getolereerd maar soms wel als storend ervaren. En bij het koffie drinken draait het om persoonlijk contact; dat is in beperkte mate overbruggend. Functionele overbrugging in het licht van wederkerigheid lijkt hier te zwak ontwikkeld.

Bij *De Ulebelt* daarentegen is functioneel overbruggend contact juist sterk ontwikkeld, evenals de wederkerigheid die daarin verankerd is. Gevolg is dat deelnemers zich hier goed gewaardeerd voelen, zowel door het publiek als door elkaar. Ze ervaren een veilige en open sfeer, je wordt geaccepteerd zoals je bent en ze ervaren waardering van bezoekers via bedankjes en aandachtig luisteren. Het functionele overbruggend contact verloopt goed, mede doordat de deelnemers een klantvriendelijke houding hebben aangeleerd. Aan ontplooiing wordt hier veel aandacht besteed, om het werk goed te kunnen doen, maar ook omdat het project gericht is op sociale activering en/of arbeidsreïntegratie.

Ook bij *Wijk voor Wijk* is functioneel overbruggend contact juist sterk ontwikkeld en is wederkerigheid goed verankerd. Deelnemers voelen zich hier gewaardeerd, zowel door elkaar als door wijkbewoners. Ze leveren immers een zichtbare bijdrage aan de wijk. Deze is ook van relatief hoge kwaliteit doordat er veel aandacht is voor ontwikkeling. Zo is er sprake van een persoonlijk projectplan, het leren van vakgerichte vaardigheden en van een arbeidshouding.

Suggesties voor verder onderzoek

Op basis van ons onderzoek kunnen we de volgende suggesties doen voor nader onderzoek:

- Uit ons onderzoek is naar voren gekomen dat wederkerigheid in contact een belangrijk ontwerpcriterium is voor maatschappelijke initiatieven die beogen bij te dragen aan het gelijkwaardig meedoen van burgers met een beperking in de samenleving. Onduidelijk is nog hoe betrokkenen wederkerigheid in verschillende situaties uitleggen en wat ze op dit punt van burgers met een beperking verwachten. Nader onderzoek naar de conceptualisatie van wederkerigheid in concrete situaties is daarom wenselijk (zie ook Komter, 1996; 2007).
- Gegeven de kleinschaligheid van deze studie zou het ook goed zijn om in een grotere studie te onderzoeken hoe maatschappelijke initiatieven bijdragen aan burgerschap zoals gedefinieerd in deze studie. Een vergelijkende studie met andere groepen waarvan de maatschappelijke participatie te wensen overlaat, zoals bepaalde etnische minderheden, zou wellicht een nieuw verhelderend licht kunnen werpen op de verschillende pijlers van burgerschap in relatie tot (opvattingen over) wederkerigheid.
- Uit onze studie blijkt ook dat niet alle deelnemers met een beperking even goed in staat zijn tot wederkerigheid. Mogelijk speelt daarbij de relatieve ongelijkheid in de contactsituatie – zoals bij kerkgangers met een ernstige verstandelijke beperking en kerkgangers zonder beperking – een rol. Dit zou nader onderzocht kunnen worden.
- Ook zou nagegaan kunnen worden in hoeverre de aard en ernst van beperkingen van deelnemers wederkerigheid in relaties belemmeren, bijvoorbeeld doordat deelnemers onvoldoende in staat zijn zich in te leven in anderen. Het verschil tussen de spelersgroep De Firma Zorgbehang en de spelersgroep Maatwerk als het gaat om onderlinge contacten valt hier op. Bij De Firma Zorgbehang is er echt sprake van een groepsidentiteit terwijl bij Maatwerk spelers vooral zijn geïnteresseerd in hoe ze zelf presteren en minder in hoe de groep presteert.
- Er zou nader onderzocht kunnen worden hoe begeleiders hun cliënten kunnen ondersteunen bij het realiseren van wederkerige contacten. De case van Best Buddies Nederland laat bijvoorbeeld zien dat een ondersteuner het vermogen

tot wederkerigheid van cliënten kan vergroten door hen bijvoorbeeld eraan te herinneren wanneer hun maatje jarig is.

Aanbevelingen

Wij komen op grond van ons onderzoek tot de volgende aanbevelingen.

- **Bevorder volwaardig burgerschap** via functioneel overbruggend contact, ontplooiing en wederkerigheid. Voor activiteiten die volwaardig burgerschap van mensen met beperkingen beogen te stimuleren is het raadzaam om drie ontwerpeisen te hanteren: de activiteiten zijn gericht op (bij voorkeur functioneel overbruggend) contact, ontplooiing en wederkerigheid.
- **Bevorder functioneel overbruggend contact.** Het verdient aanbeveling om vooral in te zetten op functioneel overbruggend contact, omdat daarin wederkerigheid het gemakkelijkst vormgegeven kan worden. Op de tweede plaats komt functioneel onderling contact.
- **Persoonlijk overbruggend contact goed stutten.** Persoonlijk overbruggend contact is erg kwetsbaar doordat het zo persoonsgebonden is. Het verloopt regelmatig moeizaam en mislukt ook nogal eens. Daarbij is het per definitie van tijdelijke aard en dus weinig duurzaam. Bovendien wordt het vaak toch te weinig als wederkerig ervaren, met als risico dat het voortijdig wordt afgebroken. Omdat er wel behoefte aan is en het soms ook een opmaat is voor functioneel contact, is het toch waardevol het te organiseren, maar je goed bewust te zijn van de kwetsbaarheid. Het is raadzaam om maatregelen in te bouwen om deze kwetsbaarheid te beperken, door een goede matching en begeleiding te organiseren en door een vinger aan de pols te houden.
- **Bevorder wederkerigheid.** Het belangrijkste ontwerpcriterium voor projecten als deze is dat er sprake is van georganiseerde wederkerigheid tussen mensen met en zonder beperking. Beide partijen moeten iets voor elkaar kunnen betekenen, waarbij de inhoud wel zeer verschillend kan zijn. De één serveert, de ander krijgt koffie en gratis het gevoel iets goed te doen bijvoorbeeld. Of de één verzorgt de dieren in de kinderboerderij, de ander ontleent daaraan een leuke middag met zijn kinderen.
- **Maak de beperking aan het publiek kenbaar.** Bij functioneel overbruggend contact, bijvoorbeeld in een kinderboerderij, restaurant of eethuis waar mensen met een beperking werken, is het belangrijk dat het publiek weet dat het om mensen met een beperking gaat en welke gevolgen dit voor het contact kan hebben. Deze kennis vergroot de tolerantie en het begrip en voorkomt geïrriteerde, ongeduldige of kwaadaardige reacties die zich bij onbekendheid hiermee kunnen voordoen.

Literatuurlijst

Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.

Albrecht, G., Seelman, K. & Bury, M. (2001). *Handbook disability studies*. London: Sage publications.

Bruinsma, B. (2011). *Gewoon meedoen*. Amsterdam: Masterscriptie Sociologie.

Bovenkerk, F., Bruins, K., Brunt, L. & Wouters, H. (1985). *Vreemd volk, gemengde gevoelens; Etnische verhoudingen in een grote stad*. Meppel: Boom.

Brenninkmeijer (red.) (1997). *Handboek handicap en samenleving*. Utrecht: De Tijdstroom.

Granovetter, M.S. (1983). The strength of weak ties. *Sociological Theory*, 1: 201-33.

Groot, L & Vernhout, D. (2006). *Wie helpt mij in mijn jas?* Amsterdam: Amsterdamse Vriendendiensten.

Gras, M. et al. (1996). *Een schijn van kans: twee empirische onderzoeken naar discriminatie op grond van handicap en etnische afkomst*. Arnhem: Gouda Quint.

Hardman, M.L. & Clark, Ch. (2006). Promoting friendship through best buddies: A national survey of college program participants. *Mental retardation* 44(1): 56-63.

IRB onderzoeksgroep (2007). *IRB: Een wens in vervulling*. PDF site ZonMw.

Kal, D. (2001). *Kwartiermaken: werken aan ruimte voor mensen met een psychiatrische achtergrond*. Amsterdam: Boom.

Kampert, A.L. & Goreczny, A.J. (2007). Community involvement and socialization among individuals with mental retardation. *Research in developmental disabilities* 28(3): 278-286.

Klerk, M. (2002). *Rapportage gehandicapten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Komter, A. (1996). Reciprocity as a principle of exclusion: Gift giving in the Netherlands. *Sociology* 30(2): 299-316.

Komter, A. (2007). Gifts and social relations: The mechanisms of reciprocity. *International Sociology* 22(1): 93-107.

Kwekkeboom, M.H., Boer, A.H. de, Campen, C. & Dorrestein, A. (2006). *Een eigen huis... Ervaringen van mensen met verstandelijke beperkingen of psychiatrische problematiek met zelfstandig wonen en deelname aan de samenleving*. Den Haag: SCP.

Kwekkeboom, M.H. & Weert, C.M.C. van (2008). *Een ander leven: een onderzoek naar de leefsituatie van op zichzelf wonende mensen met een verstandelijke beperking of chronisch psychiatrische problematiek in Zuid-West Nederland*. Den Haag: Avans Hogeschool/ SCP.

Linders, L. (2010). *De betekenis van nabijheid. Een onderzoek naar informele zorg in een volksbuurt*. Den Haag: SDU.

Meertens, R.W., Prins, Y.R.A. & Doosje, B. (2006). *In iedereen schuilt een terrorist. Een sociaal-psychologische analyse van terroristische sekten en aanslagen*. Schiedam: Scriptum.

Onrust, S. & Smit, F. (2005). *Succesfactoren in vriendendiensten*. Utrecht: Trimbos-instituut.

Overkamp, E. (2000). *Instellingen nemen de wijk: Een analyse van het beleid inzake deconcentratie van instellingen voor mensen met een verstandelijke handicap en zijn empirische effecten*. Assen: Van Gorcum.

Putnam, Robert D. (2000). *Bowling alone: the collapse and revival of american community*. New York: Simon and Schuster.

Rozema, G. (2008). *Wijk voor wijk: praktijkvoorbeeld*. Utrecht: MOVISIE.

Smit, B., Coenen-Hanegraaf, M. & Steman, C. (1997). *Als ieder ander: over mensen met een verstandelijke handicap die midden in de samenleving willen staan*. Utrecht: NIZW.

Smit, J. (red.) (2008). *Sociale integratie in de geloofsgemeenschap: zestien praktijkverhalen*. Utrecht: ITSI.

Stam, A. (2009). *Onderzoek best buddies*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Teeuwen, M.L.E.M. en Verhoeff, A.P. (2008). *Zware bagage. Psychosociale problemen en verstandelijke beperkingen bij Amsterdamse jeugd*. Amsterdam: GGD Amsterdam/UvA.

Tonkens, E. (2009). *Tussen onderschatten en overvragen: Actief burgerschap en activerende organisaties in de wijk*. Amsterdam: SUN Trancity-de STADSWijkstudies.

Tonkens, E., Broeke, J. van den & Hoijtink, M. (2008). *Op zoek naar weerkaatst plezier: Samenwerking tussen mantelzorgers, vrijwilligers, professionals en cliënten in de multiculturele stad*. Den Haag: Nicis Institute.

Tonkens E., & Verplanke, L. (2008). *Onderzoeksvorstel 2: Participatie van mensen met een beperking meer dan wonen en zorg alleen*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Verdonschot, M., Witte, L. de et al. (2009). Community participation of people with an intellectual disability: a review of empirical findings. *Journal of intellectual disability research* 53(4): 303-18.

Verplanke, L. & Duyvendak, J.W. (2010). *Onder de mensen*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Zeg het ons! (2005). *Zwolle: Zeg het ons! Rapportage*. Utrecht: LFB.

Over de auteurs

Karen Mogendorff is antropoloog en communicatiewetenschapper. Eerder deed ze onderzoek naar de kwaliteit van bestaan van burgers met een licht verstandelijke beperking, de invloed van handicap op het zelfbeeld van jongeren met een beperking en de participatie en empowerment van mensen met een beperking. Momenteel werkt ze aan de Universiteit Wageningen aan haar promotieonderzoek.

Evelien Tonkens is socioloog en Bijzonder Hoogleraar Actief Burgerschap bij de afdeling Sociologie en Antropologie van de Universiteit van Amsterdam. Daarnaast is zij toezichthouder van Meander Medisch Centrum. Eerder werkte ze als onderzoeker aan diverse universiteiten en onderzoeksinstituten, was ze Tweede Kamerlid voor GroenLinks, toezichthouder van GGZ Centraal en columnist voor de Volkskrant. Haar onderzoek richt zich op veranderende idealen van burgerschap en professionaliteit in de publieke sector.

Loes Verplanke is als onderzoeker verbonden aan de afdeling Sociologie en Antropologie van de Universiteit van Amsterdam. Haar onderzoek richt zich op de ontwikkelingen rond de Wet maatschappelijke ondersteuning. In het bijzonder op de vermaatschappelijking van de zorg, bemoeizorg en achter-de-voordeur-aanpak.

MOVISIE is hét landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, sociale zorg en sociale veiligheid. Onze activiteiten zijn georganiseerd in vijf actuele programma's: effectiviteit en vakmanschap, participatie en actief burgerschap, sociale zorg, huiselijk en seksueel geweld en gebiedsgericht werken. Onze ambitie is het realiseren van een krachtige samenleving waarin burgers zoveel mogelijk zelfredzaam kunnen zijn.

Maatjesprojecten, theater, scouting, zangkoren en kerkdiensten, vele organisaties organiseren activiteiten met als doel de maatschappelijke participatie van mensen met een verstandelijke of psychische beperking te bevorderen. Lukt dit ook? Dragen de activiteiten bij aan respect, waardering en ontplooiing? Komt hiermee de zo gewenste sociale integratie tot stand? In deze kwalitatieve studie is dit door middel van observaties en interviews onderzocht. Mensen met een beperking en de organisatoren van de projecten komen aan het woord.

De onderzoekers Mogendorff, Tonkens en Verplanke van de Universiteit van Amsterdam constateren dat verschillende projecten bijdragen aan de persoonlijke ontplooiing; mensen ontwikkelen nieuwe vaardigheden. Ook blijkt het organiseren van contacten tussen mensen met en zonder beperking goed mogelijk te zijn. Maar contact kan in sommige situaties ook als negatief worden beleefd. Eenzijdige hulp ervaren mensen al snel als vernederend. Mensen met een beperking hebben behoefte aan waardering en respect. Het is echter ingewikkeld om dit in projecten te organiseren. Een belangrijke voorwaarde voor waardering is wél te organiseren, namelijk wederkerigheid.

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van MOVISIE in het kader van het onderzoeksprogramma 'Inzicht in sociale interventies'. Vragen die in dit programma gesteld worden, zijn: Wat zijn de werkzame bestanddelen van in de sociale sector toegepaste methoden? En welke vormen van onderzoek lenen zich het beste om te weten komen wat wel of niet werkt? De onderzoeken sluiten aan bij de alledaagse praktijk van professionals, cliënten en burgers. Binnen 'Inzicht in sociale interventies' worden studies verricht op het terrein van werken in de wijk, empowerment, activering en sociale integratie van mensen met een verstandelijke of psychische beperking. Het onderzoeksprogramma is onderdeel van het project Effectieve sociale interventies. Dit project valt onder het programma 'Beter in Meedoen' van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.